



PLAN DE COMPLIANCE

**COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE
GALICIA**

PLAN DE COMPLIANCE

ÍNDICE

MARCO TEÓRICO

1. DEFINICIÓN DE PLAN DE COMPLIANCE
2. REGULACIÓN LEGAL: EL CODIGO PENAL
3. LA INSTRUCCIÓN DE LA FISCALIA GENERAL DEL ESTADO

EL MODELO DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN
2. LA FORMACION DE LA VOLUNTAD
3. DESCRIPCIÓN DE PROCESOS EXISTENTES
4. EL CÓDIGO DE CONDUCTA
5. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS
 - 5.1 DEFINICIÓN DEL CONTEXTO
 - 5.2 IDENTIFICACION Y ANALISIS DE RIESGOS
 - 5.3 EVALUACIÓN DE RIESGOS
 - 5.4 TRATAMIENTO DEL RIESGO
 - 5.5 SELECCIÓN DE RIESGOS
6. DESARROLLO DEL SISTEMA PREVENTIVO Y COMPORTAMIENTOS DE RIESGO
 - 6.1 COMPORTAMIENTOS DE RIESGO RELACIONADOS CON LA LEY DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA
7. ÓRGANO DE PREVENCIÓN.
 - 7.1. EL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO
 - 7.2 FUNCIONES DEL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO
8. RÉGIMEN DE DENUNCIAS Y RESPUESTAS
9. INFORMACIÓN EN MATERIA DE COMPLIANCE
10. OBLIGACIONES DE DIRECTIVOS Y EMPLEADOS
11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO
12. ENTRADA EN VIGOR Y PUBLICACIÓN DEL PLAN DE COMPLIANCE

MARCO TEÓRICO

1. DEFINICIÓN DE PLAN DE COMPLIANCE

El manual de prevención de delitos y cumplimiento normativo es un conjunto de medidas y procedimientos que reúne las siguientes características:

- Describe el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas.
- Describe el régimen de responsabilidad legal por el incumplimiento de legislación aplicable al colegio profesional.
- Clasifica los riesgos relevantes que pudieran derivarse para el Colegio Profesional dentro de sus áreas de negocio y actuación.
- Establece medidas internas de control con el objeto de prevenir la comisión de delitos e infracciones normativas que puedan dar lugar a responsabilidad legal de la **persona jurídica**.

FINALIDAD DEL MANUAL

Actualmente, el artículo 31.1 bis del CP establece la obligación implícita de las personas jurídicas de ejercer un control debido sobre la actuación de sus administradores y empleados, de tal modo que si se demuestra diligencia debida, la persona jurídica no debería responder por los delitos cometidos por sus empleados

El Manual identifica un sistema de políticas y procedimientos con el objetivo de:

- Prevenir la comisión de los Delitos Relevantes
- Evitar las consecuencias que se pueden derivar del cualquier conducta que no se adecue a dichas políticas y procedimientos
- Definir las áreas de negocio en las que existe riesgo de que los Delitos Relevantes sean cometidos.

Se analizará también el incumplimiento de otras normas legales que puedan derivar responsabilidades al Colegio Profesional

2. LA REGULACION LEGAL: EL CODIGO PENAL

El Código Penal ha introducido la responsabilidad penal de las personas Jurídicas en su reforma del año 2010 si bien la reforma del año 2015 concreta las condiciones para la imputación y la posibilidad de introducir los planes de prevención de delitos como eximente o atenuante.

ARTICULO 31 BIS CODIGO PENAL

1. En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables:
 - a) De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.
 - b) De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquellos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

En el apartado 2º de dicho artículo se establecen las condiciones necesarias para la exención o atenuación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas introduciendo la elaboración de los planes de prevención de delitos y sus condiciones obligatorias

2. Si el delito fuere cometido por las personas indicadas en la letra a) del apartado anterior, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones:

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

1.ª El órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión;

2.ª La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica;

3ª Los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y

4ª No se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2.ª

En los casos en los que las anteriores circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.

Asimismo el Código Penal exime a las personas jurídicas de pequeñas dimensiones de la creación de un órgano externo de seguimiento y permite que los administradores de la persona jurídica asuman las competencias en materia de prevención de delitos:

3. En las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión a que se refiere la condición 2ª del apartado 2 podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración. A estos efectos, son personas jurídicas de pequeñas dimensiones aquellas que, según la legislación aplicable, estén autorizadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

3. LA INSTRUCCIÓN DE LA FISCALIA GENERAL DEL ESTADO

Lo dispuesto en el Código Penal se complementa con las previsiones elaboradas por la Fiscalía General del Estado en su Circular 1/2016, en esta circular se ratifica el protagonismo de los modelos de Compliance (modelos de prevención de delitos)

En dicha Circular se establece:

En cuanto al órgano de Compliance, deja claro que debe ser un órgano interno de la persona jurídica -eventualmente exigido por la Ley-, en línea con la necesidad de conocer la operativa de la organización y hallarse próximo a sus procesos de negocio, como sugieren los estándares más actuales de Compliance.

La fiscalía subraya la necesidad de que dicho órgano disfrute de independencia y esté dotado de autonomía.

La circular remarca la necesidad de elaborar un plan de prevención de delitos penales que haga un análisis exhaustivo de la realidad de la persona jurídica.

“la persona jurídica debe contar con un modelo para cumplir con la legalidad en general y, por supuesto, con la legalidad penal pero no sólo con ella”.

Establece una serie de requisitos como por ejemplo:

- La necesidad de documentar el plan de prevención por escrito.
- La necesidad de establecer un código de conducta.
- La necesidad de contar con un canal de denuncia.
- La necesidad de aplicar en los procedimientos de diligencia debida en la selección del personal, etc.

El modelo de prevención de delitos se define como un conjunto de procedimientos que debe afectar a toda la estructura de la persona jurídica y tener un reflejo en las distintas áreas que pueden ser susceptibles de dar lugar a ilícitos penales

Todos los procedimientos de actuación estarán afectados por el plan y se hará especial hincapié en dos vías de incidencia:

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

- Las disposiciones concretas del Código Penal (delitos de los que pueden ser responsables las personas jurídicas)
- Las disposiciones generales que afectan a todas las personas jurídicas y en concreto las siguientes:
 - a. obligaciones derivadas de la lucha contra el acoso laboral y la discriminación
 - b. obligaciones marcadas por el derecho de la competencia
 - c. obligaciones marcadas por la legislación de protección de datos personales
 - d. obligaciones derivadas de la implantación de medidas de prevención de riesgos laborales
 - e. obligaciones derivadas de la legislación de prevención del blanqueo de capitales.

EL MODELO DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Manual de Cumplimiento Normativo se establece para su aplicación en el COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA.

Asimismo, los miembros de la entidad deberán seguir, en la medida de lo posible, los comportamientos descritos en el presente Manual en los supuestos de trabajos con otras entidades o empresas bajo cualquier modalidad de SUBCONTRATACIÓN O COLABORACIÓN.

2. LA FORMACIÓN DE LA VOLUNTAD

La intención del Manual es, asimismo, incrementar la conciencia de la Junta de Gobierno y/o Empleados del COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA señalando los modos en los que los Delitos Relevantes pueden ser cometidos y trasladando el mensaje de que un estricto cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos en el Manual evitará la eventual comisión de dichos delitos

A tal fin, el presente Manual introduce un programa de prevención de delitos a través de la definición de las figuras delictivas de posible comisión, y de la regulación de los procesos y controles que las eviten, estableciéndolos como de obligado cumplimiento.

Con este Manual, el COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA, haciendo honor a su compromiso con el Buen Gobierno Corporativo, **implementa un sistema de prevención y control de conductas ilícitas**, a través de medidas que doten a todas sus actuaciones de la ética y la transparencia exigibles en el mercado y en la sociedad.

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

Los objetivos concretos del manual son:

- A. Prevenir, mediante la aplicación del Manual, la comisión por cualquier directivo y/o empleado de cualquiera de los Delitos Relevantes
- B. Asegurar la efectividad de las normas y procedimientos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte de los directivos y/o Empleados
- C. Informar a los miembros de la Junta de Gobierno y empleados de las consecuencias que pueden ser impuestas a la Entidad en caso de que alguno de los Delitos Relevantes sea cometido
- D. Manifestar de forma clara que la Entidad condena cualquier conducta que es contraria a la Ley y que dichas conductas suponen un incumplimiento de las políticas y procedimientos internos
- E. Acreditar que la Entidad ha ejercido el control debido sobre las personas que lo representan, cumpliendo de este modo con la exigencia contemplada en el CP
- F. Y, en última instancia, dar cobertura y soporte al establecimiento de nuevas medidas eficaces para la mejor detección y control de delitos cometidos en el seno de la persona jurídica una vez éstos ya se han producido para que pueda actuar en consecuencia

3. DESCRIPCIÓN DE PROCESOS EXISTENTES

La segunda fase para la implantación tiene por objeto el **estudio de los mecanismos internos de control y de defensa con los que ya cuenta la Entidad para hacer frente a los riesgos identificados** en la fase anterior. Con ello, se evalúa la adecuación de los procedimientos formalizados existentes a los riesgos detectados.

La identificación de los procesos de la Entidad susceptibles de riesgo se puede realizar mediante el análisis de las actividades que se llevan a cabo en las distintas áreas, así como de las políticas y los manuales de procedimientos que estén establecidos en la entidad.

En el caso concreto que nos ocupa se ha procedido para este apartado a reunirse con la Asesora Jurídica del Colegio Profesional, de forma complementaria se han tenido en cuenta también los Estatutos del Colegio y se ha elaborado un cuestionario previo.

Una vez recopilada toda la información se ha concluido que la estructura del Colegio Profesional está integrada por los siguientes órganos:

Órganos de gobierno.

El Colegio Oficial de Ópticos-Optometristas de Galicia está regido por los siguientes órganos de gobierno:

- La Asamblea General de colegiados como órgano plenario.
- La Junta de Gobierno como órgano de gobierno.
- La Comisión Permanente.
- La Presidencia del Colegio como órgano presidencial.

La Asamblea General, está integrada por todos los colegiados en el ejercicio de sus derechos corporativos; es el órgano supremo y soberano del Colegio y ostenta por ello la máxima autoridad del mismo. Y podrá convocarse con carácter ordinario o extraordinario, según proceda los acuerdos de la Asamblea General serán adoptados por mayoría de votos de quienes asistan y quienes otorguen la debida representación

El principal órgano rector del Colegio Profesional es la **Junta de Gobierno**, que es el órgano encargado de la ejecución de los acuerdos de la Asamblea General, y asume la dirección, administración, programación y gestión del Colegio.

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

La Junta de Gobierno del Colegio está integrada por cargos únicos que ocuparán:

- a) Una Presidencia.
- b) Una Vicepresidencia.
- c) Una Secretaría General.
- d) Una Tesorería.
- e) Una Contaduría.
- f) Seis Vocalías:

Vocalías 1 a 4: Las personas Delegadas Provinciales de A Coruña, de Lugo, de Ourense y de Pontevedra.

Vocalía 5: Una vocalía representante de formación y cultura.

Vocalía 6: Una vocalía representante de los colegiados no ejercientes.

Todos los cargos de la Junta de Gobierno se proveen por elección, por un periodo máximo de mandato de cuatro años, pudiendo ser todos objetos de reelección.

Dentro de la Junta de Gobierno del Colegio, y cuando así específicamente lo decida esta, se constituirá una **Comisión Permanente** que estará integrada por:

- La Presidencia.
- La Vicepresidencia.
- La Secretaría
- La tesorería.
- La contaduría

Una vez tenida en cuenta la estructura nos detendremos en los distintos procesos existentes

- **Proceso de contabilidad** : El colegio profesional dispone de un departamento administrativo que colabora con la contabilidad pero también hay que tener en cuenta las siguientes figuras que están previstas en los Estatutos
- **Corresponde a la tesorería:**
 - Custodiar los fondos del Colegio, que recaudará y administrará, ingresándolos y retirándolos conjuntamente con la Presidencia en las cuentas bancarias
 - Llevar, con la ayuda y colaboración del personal administrativo, la contabilidad del Colegio

➤ **Corresponde a la contaduría**

Inspeccionar la contabilidad del Colegio y llevar el inventario detallado de los bienes del mismo

- Por otra parte se cuenta con la asesoría externa de Marta Carrillo Lema titular de la Asesoría Galeras y las cuentas se encuentran auditadas por auditores externos de forma anual.

➤ **Procesos de gestión de RRHH.**

➤ En estos procesos la entidad gestiona sus recursos humanos

➤ La contratación de personal se realiza en base a los siguientes criterios

- La contratación de personal se realiza con base a las necesidades internas y la decisión corresponde a la Junta de Gobierno.

➤ **Procesos de producción y Proceso de distribución.**

La Entidad por su ámbito de actuación no dispone de departamentos de producción ni distribución de bienes

✓ **Proceso de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo**

La Entidad cuenta con asesoramiento externo y adecuará su comportamiento contable a la legislación vigente

✓ **Proceso de colaboración con otras entidades.**

El Colegio Profesional también firma convenios con las administraciones públicas y entidades

✓ **Sobre el Proceso de gestión de subvenciones,** no se gestionan subvenciones en este momento pero en el caso de que así suceda se cumplirá estrictamente con la legislación aplicable.

4. EL CÓDIGO DE CONDUCTA

El objetivo del presente Código General de Conducta es establecer los principios y pautas que deben regir el desarrollo de las actividades e iniciativas promovidas por COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA, tanto a nivel interno, así como a todos aquellos integrantes de la entidad que en el ejercicio de sus funciones puedan hacer uso del nombre de la entidad.

4.1. FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LOS ÓRGANOS SOCIALES

El desempeño de los cargos miembro de la Junta de Gobierno conllevará la obligación de cumplir con los siguientes deberes:

- ✓ Respetar, en el ejercicio de sus funciones, la legalidad vigente.
- ✓ Notificar al **Comité de cumplimiento** cualquier riesgo de incumplimiento normativo.

4.2 RESPETO A LOS VALORES Y PRINCIPIOS DESCRITOS EN LOS ESTATUTOS

El Colegio se rige por los valores y principios que deben orientar la actuación de cualquier entidad pública o privada

Estos valores y principios son los siguientes:

4.2.1. **La transparencia, el buen gobierno y la prevención de la corrupción**, que implican el cumplimiento de la normativa aplicable, la rendición de cuentas de la gestión ante las personas colegiadas y la sociedad, la publicación de la información relevante sobre la actividad y los resultados del Colegio Profesional, y la aplicación de los mecanismos de prevención, detección y reacción ante posibles infracciones administrativas o delitos cometidos en el seno del Colegio Profesional o por sus miembros o colaboradores.

4.2.2. **La independencia, la integridad, la lealtad y la confidencialidad**, que suponen el respeto a la autonomía, la dignidad y la libertad profesional de las personas colegiadas, fomentando el cumplimiento de las normas deontológicas que regulan su ejercicio profesional, la salvaguarda de la información confidencial que el Colegio Profesional

4.2.3. El Código Ético se basa también en promover **la gestión adecuada de los posibles conflictos de intereses o incompatibilidades que puedan surgir**

4.2.4. **Se respetarán la adecuada gestión económica de los recursos del Colegio Profesional quedando contabilizados y auditados todos los ingresos y Gastos de la Entidad**

4.2.5. Se pretenderá ofrecer el mejor servicio a las personas colegiadas y a los ciudadanos. Dentro de la política de recursos humanos de la entidad se buscará la excelencia, favorecer la meritocracia y la igualdad de oportunidades

El presente Código Ético tiene por finalidad recoger y hacer explícitos los compromisos éticos que asume el Colegio Profesional en el desarrollo de sus funciones.

El Código Ético se dirige a todas las personas que forman parte de la Comunidad Colegial y pretende servir de guía y de referencia para la actuación de todas estas personas, así como de instrumento para la prevención y la resolución de posibles conflictos éticos que puedan surgir en el ámbito del Colegio Profesional

Compromisos éticos

El Colegio Profesional asume los siguientes compromisos éticos en el ejercicio de sus funciones y en su relación con sus partes interesadas:

Compromiso con las personas colegiadas

a. Representar y defender los intereses de las personas colegiadas, velando por el respeto a su independencia, su dignidad y su libertad profesional, y apoyando sus iniciativas y propuestas para el desarrollo de la profesión.

b. Promover el cumplimiento de las normas deontológicas y estatutarias y ejercer la potestad disciplinaria sobre las personas colegiadas, garantizando el derecho a la defensa, el principio de proporcionalidad, la independencia e imparcialidad de los órganos disciplinarios y la publicidad de las sanciones firmes.

c. Ofrecer servicios de calidad a las personas colegiadas, facilitándoles formación continua, acceso a la información y a las nuevas tecnologías y participación en la vida colegial

d. 1) Compromiso de cumplimiento con los fines del colegio dispuestos en los Estatutos en su Artículo 8:

a) La ordenación del ejercicio de la profesión óptico-optométrica dentro del marco legal respectivo, la defensa institucional y la representación exclusiva de los intereses generales de la profesión en su ámbito territorial, junto con la que, como órgano supremo nacional, ostenta el Consejo General de Colegios de Ópticos-Optometristas.

b) La mejora y cuidado de la salud visual de la ciudadanía en la atención primaria, de la salud visual integral, incluyendo el diagnóstico optométrico, la prescripción, adaptación y dispensación de los medios físicos y/o clínicos para la rehabilitación y potenciación del sistema visual, así como la detección precoz, a través de los signos clínicos, de anomalías visuales asociadas o no a patologías visuales.

c) Representar y defender los intereses profesionales de los colegiados.

d) La protección de los intereses de las personas consumidoras y usuarias de los servicios que presten las personas colegiadas.

d. 2) Así mismo, cumplir con las funciones del Colegio establecidas en el artículo 9 de los Estatutos

Compromiso con la Organización

- a. Gestionar los recursos públicos y privados con eficiencia, proporcionalidad y austeridad, aplicando criterios de racionalidad, control y evaluación, y respetando los principios de publicidad, concurrencia, igualdad y no discriminación en la contratación de bienes y servicios.
- b. Respetar la confidencialidad y la protección de datos, garantizando la seguridad de la información y el cumplimiento de la normativa vigente, y adoptando las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar el acceso, la alteración, la pérdida o la cesión no autorizada de los datos personales que se traten en el ámbito del Colegio Profesional

En cuanto a la INFORMACIÓN PRIVILEGIADA Y CONFIDENCIAL DE LA ENTIDAD

Los integrantes de COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA tienen el deber y la obligación de guardar secreto sobre toda aquella información relativa a la entidad que pudiera ser clasificada como privilegiada y confidencial o secreta y no podrá ser revelada ni utilizada en beneficio personal

Se entiende por información confidencial:

- ✓ Información facilitada por terceros a la entidad y que esté sujeta a compromisos de confidencialidad

Todos los archivos deberán ser celosamente conservados de acuerdo con la legislación vigente y las políticas y procedimientos internos de la entidad así como de acuerdo con lo dispuesto en los protocolos establecidos en el documento de seguridad en materia de protección de datos.

TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

La entidad y las trabajadoras que, por razón de su cargo, manejaran datos de carácter personal sólo podrán hacer uso de tales datos de acuerdo con lo prevenido en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal LOPD –GDD 3/2018 y RGPD REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCION DE DATOS y normativa que la desarrolla y atendiendo en todo momento a los procedimientos internos implantados en el seno de la entidad. Igualmente, el tratamiento de los datos de carácter personal deberá ajustarse al fin para el que fueron recabados.

- c. Cuidar la imagen y la reputación del Colegio Profesional, evitando cualquier conducta que pueda dañarlas o perjudicarlas, y diferenciando entre la actuación personal y la institucional, y respetando el derecho a la libertad de expresión y de opinión, siempre que no se vulnere el honor, la intimidad o la propia imagen del Colegio o de las personas que forman parte de ella.
- d. Fomentar la calidad y la excelencia en el trabajo, aplicando los estándares de profesionalidad, competencia y diligencia, y buscando la satisfacción de las partes interesadas, y promoviendo la formación, la motivación, el reconocimiento y el desarrollo profesional de las personas que trabajan en el Colegio Profesional o que colaboran.
- e. Compromiso con la SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL COLEGIO PROFESIONAL.

La Seguridad y Salud en el trabajo es un aspecto fundamental cuyas normativas deben ser cumplidas estrictamente tanto por la entidad como por los empleados de las mismas.

En este sentido, la entidad se obliga a cumplir rigurosamente las normas sobre Salud e Higiene en el trabajo así como la de Prevención de Riesgos Laborales, a proveer a los empleados de los equipos técnicos necesarios para el desempeño de sus funciones y a impartir cuantos cursos de formación sean necesarios para la protección de los trabajadores.

4.3. RELACIONES CON Y ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

4.3.1. RESPETO E IGUALDAD DE TRATO

El COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA se compromete a facilitar a todas sus trabajadoras unas condiciones laborales dignas y justas.

Del mismo modo, no se tolerará ningún tipo de conducta abusiva, hostil u ofensiva ni la discriminación de ningún tipo independientemente del rango o cualificación que se posea.

La entidad rechaza igualmente cualquier tipo de acoso en el trabajo

4.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de las mismas oportunidades para el desarrollo profesional de forma que las decisiones de promoción sólo podrán estar basadas en parámetros objetivos tales como la formación, el mérito, el esfuerzo y, de ser necesario, en las cualidades y dotes de liderazgo.

5. COMPETENCIA LEAL

La entidad se compromete a actuar en el marco de sus actividades ordinarias de forma que se cumpla con lo establecido en la normativa de Defensa de la Competencia y Competencia Desleal, tanto nacional como comunitaria, y muy especialmente, se compromete evitar todas aquellas actuaciones que, recogidas en dicha normativa, son consideradas por el legislador como conductas prohibidas.

6. CONFLICTO DE INTERESES

El COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA no puede aceptar la existencia de conflicto de intereses entre sus trabajadoras y directivos. En este sentido, se prevé que cuando los intereses personales y profesionales sean contrarios, se informe de dicha situación al Comité de Cumplimiento a través de los canales internos establecidos al efecto (Canal de Comunicación y Denuncia).

Se está en una situación de conflicto de intereses cuando la decisión que deba tomarse en el ámbito profesional esté influida no por criterios válidos sino por intereses personales y familiares buscando un beneficio a título individual que a su vez cause un perjuicio a la entidad.

7. RELACIONES CON LOS MIEMBROS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El comportamiento de los integrantes del COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA con los miembros de las Administraciones Públicas, tanto nacionales como extranjeros, ha de estar siempre presidido por la transparencia, la ética y la integridad.

Nunca podrán llevarse a cabo en nombre de la entidad acciones que supongan la entrega, aceptación, conformidad u ofrecimiento de dádivas, regalos, atenciones excesivas o comisiones ocultas, entre otras formas, a los miembros de las Administraciones Públicas ni a personas estrechamente relacionadas con éstos.

No serán susceptibles de autorización las donaciones que persigan influir en la Administración Pública o cuyo objeto sea la obtención de una ventaja comercial ilícita.

Quedan igualmente prohibidas las contribuciones a partidos políticos independientemente de su signo u orientación. Tampoco se podrá hacer valer la relación personal o familiar con una autoridad o funcionario público con independencia de las razones que la motivaron u originaron. El mismo comportamiento ha de preceder a los contactos que se mantengan con funcionarios y/o autoridades extranjeros

8. LEGALIDAD

Todos los directivos y empleados están obligados a cumplir y acatar la legalidad vigente, independientemente de su rango y de su ámbito de aplicación, en la ejecución de sus respectivos trabajos y actividades,

9. PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL

La entidad y sus empleados protegerán sus derechos de propiedad industrial e intelectual y respetan los derechos de terceros en la materia.

Los diseños y procesos que sean titularidad de la Entidad no podrán ser usados ni copiados por los empleados fuera de los fines para los que han sido creados.

Queda completamente prohibida la reproducción de material de terceros protegido por derechos de propiedad intelectual o industrial, así como el empleo de software y programas de ordenador sin la correspondiente licencia.

10. PROHIBICIÓN DE REGALOS Y/O VENTAJAS

La entidad prohíbe a todos sus directivos y empleados la realización de cualquier práctica que pudiera conllevar la aceptación u ofrecimiento de ventajas o incentivos de carácter ilícito a los fines de influir en la toma de una decisión de cualquier índole por parte de sociedades o personas pertenecientes al sector público o privado. En concreto, se prohíben las siguientes:

- ✓ Dádivas, regalos, promesas, sobornos, atenciones excesivas o comisiones ocultas.

Cuando tuvieran que realizarse pagos al contado se estará a lo dispuesto en los procedimientos internos instaurados en la entidad y se intentará efectuarlos de alguna otra manera distinta al pago en metálico. En caso de que fuera imposible realizar el pago por otro medio, se deberá contar con la necesaria autorización de la persona competente. Tales pagos no podrán encubrir cualquier tipo de dádiva, regalo o recompensa a terceros ni a miembros de la administración pública

11. SUBCONTRATACIÓN

Toda empresa con la que COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA tenga que subcontratar la prestación de un servicio o la ejecución de una actividad, deberá cumplir con lo prevenido en el presente Código

12. CUMPLIMIENTO ESTRICTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS Y CON LA SEGURIDAD SOCIAL

El personal encargado del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de las labores contables de la entidad observará de forma estricta todas las obligaciones contables, financieras y tributarias reflejadas en la legislación vigente.

5. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Siguiendo la norma ISO 31000:2009 Gestión de riesgos. Principios y directrices, los procesos de evaluación de riesgos se desarrollarán incluyendo los siguientes apartados:

- Identificación
- Análisis
- Evaluación
- Tratamiento de los riesgos

En cada una de estas etapas deberán establecerse mecanismos de comunicación y coordinación que fomenten la implicación de todos los afectados.

5.1. DEFINICIÓN DEL CONTEXTO

5.1.1. Establecimiento del contexto.- Para aplicar con éxito cualquier metodología de evaluación de riesgos es importante dotar a las organizaciones de ciertas condiciones previas de carácter normativo e institucional y, asimismo asegurarse de que el proceso contará con el compromiso de la Junta de Gobierno y con los medios suficientes para llevarlo a cabo.

En este sentido, el conocimiento particularizado de la propia organización, de su estructura interna, y de las interacciones que realiza con el exterior contribuirá a determinar cuáles son, en cada caso, las principales debilidades y fortalezas.

En el ámbito interno, será necesario en primer lugar tener en cuenta el funcionamiento general de la entidad y los objetivos y metas que persigue, considerando:

- La planificación estratégica.
- La cultura de la organización en relación con la integridad y los valores éticos.
- La estructura orgánica de la entidad y la manera de asignar responsabilidades.
- Los sistemas de información y los procesos de toma de decisiones.
- Las normas, directrices y modelos adoptados por la entidad

En general, será relevante considerar cualquier factor que asegure que el enfoque atribuido a la gestión de riesgos es apropiado a las circunstancias, a la organización y a los riesgos que afectan al logro de los objetivos de cada entidad.

En lo relativo a la corrupción, el principal riesgo procedente del ámbito externo será la existencia de personas u organizaciones que puedan tener interés en ofrecer beneficios ilegítimos a los servidores públicos a cambio de una acción u omisión.

Los riesgos más comunes derivarán de las debilidades de la entidad en las funciones de supervisión, control y auditoría interna; de la gestión inadecuada de sus contratos y de sus relaciones con los proveedores; y por último, de factores de carácter individual que puedan predisponer a los empleados a cometer acciones inapropiadas tales como la insatisfacción en el trabajo o la inadecuada organización del trabajo.

5.1.2. Objetivos y criterios de riesgos

Una vez definidos estos contextos, y con carácter previo a la fase de identificación de los riesgos concretos que le afectan, cada entidad establecerá sus objetivos en materia de integridad y prevención de la corrupción tratando de que sean coherentes con los objetivos de carácter general de la institución: qué se va a hacer o qué se pretende conseguir en este ámbito; cuáles son los recursos disponibles; quién será el responsable de conseguir los objetivos fijados; cómo se evaluarán e informarán los resultados; y quién va a imponer las sanciones que procedan, en su caso. El establecimiento de estos objetivos permitirá determinar el riesgo aceptado (riesgo que una entidad está preparada para soportar antes de que se juzgue necesario actuar) y la tolerancia al riesgo, entendida como la desviación aceptable por parte de la entidad en la consecución de sus objetivos.

Una cuestión esencial de esta etapa es la definición de los criterios de riesgo, esto es, los criterios que se aplican para evaluar la importancia de los riesgos, en función de las causas y consecuencias para las entidades.

5.2. IDENTIFICACION Y ANALISIS DE RIESGOS

El principal objetivo de esta fase será *identificar las actividades y procesos más vulnerables y los riesgos específicos a los que están expuestos.*

El resultado final, cuyo éxito requerirá de la implicación y participación activa de todo el personal, consistirá en la elaboración de una lista o inventario de procesos vulnerables que permita diferenciar entre los que están bajo control y aquellos que no lo están y que, por lo tanto, deberán ser gestionados.

Paso 1. Identificación de las actividades y procesos de la organización.

El análisis de riesgos debe partir de la identificación de las actividades o procesos propios de cada organización, diferenciando entre los procesos centrales y los procesos de apoyo.

Paso 2. Consideración de los factores de riesgo que afectan a cada proceso o actividad.

Pueden definirse como factores de riesgo las situaciones o circunstancias que incrementen la probabilidad de que se produzcan incumplimientos, falta de fiabilidad de la información, falta de eficacia en las actuaciones o prácticas corruptas propiamente dichas.

La presencia de estos factores debe ser apreciada por los propios gestores en base al conocimiento de la organización o de diferentes fuentes de información, como:

- Informes internos o externos, informes de auditoría, resoluciones judiciales o denuncias.
- Información procedente de la experiencia de los empleados de la entidad, a través de entrevistas o cuestionarios.
- Información sobre experiencias en entidades similares obtenida a través de informes públicos o páginas web.

Normalmente suelen identificarse distintos factores de riesgo de gestión, que básicamente obedecen a la tipología que se enumera a continuación:

Factores de riesgo externos:

- Debilidades en el marco normativo necesario para fortalecer la integridad y la lucha contra la corrupción (directrices en materia de conflictos de intereses, protección adecuada de los denunciantes, o establecimiento de sanciones para el caso de incumplimiento).

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

- Cambios reguladores importantes.
- Cambios en los altos cargos de la organización.

Factores de riesgo interno de la entidad:

- Ausencia de una política adecuada que promueva la transparencia y el comportamiento ético.
- Inadecuación o debilidad de los mecanismos internos de supervisión.
- Ausencia de sistemas de alerta para el caso de que se produzcan irregularidades.
- Actividades con alto grado de discrecionalidad.
- Procesos poco informatizados.
- Información poco transparente.
- Gestión documental deficiente.

Factores de riesgo individuales:

- Relaciones inadecuadas con los colegiados
- Falta de experiencia o de formación.
- Posibles presiones en el ambiente de trabajo.
- Insatisfacción de los trabajadores.
- Inadecuada supervisión del trabajo.

Factores de riesgo procedimentales:

- Falta de manuales de procedimientos.
- Falta de transparencia en la toma de decisiones
- Falta de claridad en la distribución de competencias
- Ausencia de controles verticales y horizontales de los procedimientos

Paso 3. Identificación de los riesgos

El objetivo de este paso consiste en generar una lista de riesgos basada en eventos que podrían obstaculizar o retrasar el logro de los objetivos a que está sujeta toda entidad.

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

El riesgo debe estar descrito de manera clara y precisa y su redacción no debe dar lugar a ambigüedades o confusiones con la causa o factores generadores del mismo.

Como ya se señaló, el objetivo final de esta fase será identificar los riesgos de una manera estructurada que facilite la posterior elaboración de un mapa de riesgos por parte de cada entidad Riesgos en general.

El proceso de identificación incluye la clasificación de los riesgos considerando, entre otras, las siguientes categorías:

- Estratégicos. Se asocian a los asuntos relacionados con la misión y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de nuestra entidad.
- Financieros. Se relacionan con los recursos económicos del Colegio, principalmente de la eficiencia y transparencia en el manejo de los recursos.
- Operativos. Aquellos relacionados con fallos en los procesos, en los sistemas o en la estructura del Colegio.
- Legales. Afectan a la capacidad de la institución para dar cumplimiento a la legislación y a los deberes contractuales.
- Tecnológicos. Riesgos relacionados con la disfunción o la obsolescencia de los equipos tecnológicos.
- De la integridad. Son aquellas situaciones o eventos que, en el caso de materializarse, impactarían en mayor o menor medida en el entorno de los valores y principios éticos del Colegio.
- Reputacionales. Riesgos relacionados con la reputación del Colegio.

5.3. EVALUACIÓN DE RIESGOS

5.3.1. Evaluación del riesgo inicial

La finalidad de la evaluación es determinar la extensión con la que un evento puede afectar a los objetivos de una organización. Se realiza desde una doble perspectiva: probabilidad de ocurrencia e impacto sobre los objetivos.

Se trata, por lo tanto, de determinar la graduación del riesgo en función de la probabilidad de que el riesgo ocurra y de su impacto en el caso de ocurrir.

En general, la evaluación de riesgos se caracteriza por una primera etapa que tiene como objetivo medir el riesgo inherente -riesgo inicial antes de controles- y una segunda etapa de contraste de esos riesgos con los controles establecidos, para determinar el riesgo actual sobre el cual decidir las medidas de tratamiento.

El resultado final de esta fase será la evaluación de cada riesgo individualmente desde esa doble perspectiva -probabilidad e impacto- teniendo en cuenta la naturaleza del riesgo y la magnitud de las consecuencias en caso de que llegue a producirse.

Los riesgos más importantes serán aquellos en los que concurran una alta probabilidad de ocurrencia y un alto impacto

- Probabilidad

La graduación de la probabilidad puede valorarse con base en la frecuencia (por ejemplo, el número de veces que se produjo el riesgo en los últimos años) y también basarse en la existencia o ausencia de medidas para mitigar la posibilidad de riesgo.

- Impacto

El impacto sobre los objetivos se valorará teniendo en cuenta las consecuencias para la entidad en caso de que el riesgo se materialice.

5.3.2. Matriz de riesgos

La matriz de riesgos muestra una escala de la gravedad de los riesgos teniendo en cuenta la probabilidad de ocurrencia y la gravedad de las posibles consecuencias. El resultado final del proceso será la priorización de los riesgos asignando a cada uno de ellos una categoría de probabilidad e impacto.

La matriz debe incluir también las medidas a adoptar en cada caso, que serán objeto de análisis en el apartado siguiente.

5.4. TRATAMIENTO DEL RIESGO

5.4.1. Concepto

La categorización del riesgo determinará el establecimiento de prioridades sobre las que deben concentrarse los esfuerzos de control y la selección de actuaciones a realizar (medidas de tratamiento).

Se trata de analizar si el riesgo es aceptable en relación con el coste-beneficio al que está asociado y, por lo tanto, no hay que adoptar ninguna medida; o si puede delegarse; o las medidas que hay que adoptar para reducir/controlar las probabilidades y consecuencias de que ocurra.

Una vez evaluados los riesgos, la entidad debe determinar las medidas que va a adoptar para evitarlos o, en su caso, minimizarlos. Las posibles acciones podrían ser las siguientes:

- Prevenir el riesgo. Cuando un riesgo fue identificado y representa una amenaza para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a disminuir la probabilidad de ocurrencia (acciones de prevención) y su impacto (acciones de contingencia), tales como actuaciones específicas de control interno o mejora de los procedimientos dentro de los órganos de control de la entidad.
- Aceptar el riesgo. En el caso de riesgos de bajo impacto y baja probabilidad de ocurrencia, puede optarse por no adoptar ninguna medida cuando se llegue a la conclusión de que no se está en condiciones de mitigarlo razonablemente. La tolerancia al riesgo puede complementarse con la

planificación de la contingencia para manejar los impactos que se presentarían de manifestarse el riesgo.

- Transferir el riesgo. Supone trasladar o compartir el riesgo con un tercero, por ejemplo a través de la contratación de seguros. Esta opción será útil para determinados tipos de riesgos, como los financieros o los derivados de la subcontratación de actividades, pero no será aplicable a otros riesgos, como por ejemplo los de carácter reputacional.
- Evitar el riesgo. Supone abandonar las actividades o eliminar los factores generadores de riesgos. Hay que tener en cuenta que determinadas actividades son llevadas a cabo a pesar de que los riesgos asociados son elevados pero no existe otra manera de conseguir el resultado que redunde en el beneficio de la entidad. Por lo tanto se asumirá el mismo.

5.4.2. Selección de opciones y mapa de riesgos

La selección de la opción más adecuada para el tratamiento del riesgo deberá tener en cuenta no solo las ventajas que proporciona sino también los costes que supone, tomando en consideración los requisitos legales, reglamentarios o de otro tipo. A su vez, el fallo o ineficacia de las medidas de tratamiento del riesgo puede constituir un nuevo riesgo, por lo que habrá que asegurarse, a través del oportuno seguimiento, de que las opciones elegidas son eficaces

En el Código Penal se establecen los supuestos delictivos de los que pueden ser responsables las personas jurídicas, por lo que dichos supuestos -en virtud del principio de tipicidad- constituyen *numerus clausus*.

El objetivo principal de la primera fase para el establecimiento del análisis de riesgos es la identificación de los riesgos penales que puedan tener mayor incidencia en la entidad.

Dicho análisis de riesgos penales esclarece las obligaciones legales más relevantes a que está sujeta la Entidad y dónde se encuentran sus puntos débiles, en relación con el cumplimiento de la legalidad.

En síntesis, los riesgos penales a los que potencialmente está expuesta una corporación son dos:

- Riesgos penales propios del ámbito de actuación de la Entidad.
- Riesgos penales comunes (transversales) a cualquier clase de entidad, que están recogidos en el catálogo de delitos tipificados en el CP, transcrito anteriormente.

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

Afectan a cualquier clase de organización por el mero hecho de existir.

El grado de complejidad de la evaluación de riesgos depende de las características de la entidad. En general, suele constar de tres fases o etapas:

- Identificación de los riesgos.
- Priorización de los riesgos en base a su criticidad.
- Elaboración de un mapa de riesgos penales que contemple unas escalas de valoración.
Por ejemplo, ponderar los riesgos según los valores Alto, Medio, Bajo, detallando qué se entiende por cada uno de estos valores

El COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA desarrolla las siguientes actividades como Colegio Profesional:

- a. Ordenación del ejercicio de la profesión óptico-optométrica
- b. Defensa institucional y la representación de los intereses generales de la profesión
- c. Mejora y cuidado de la salud visual integral de la ciudadanía
- d. Representar y defender los intereses profesionales de los colegiados y protección de los intereses de las personas consumidoras y usuarias de los servicios prestados por las Personas colegiadas.

Dentro del presente plan de prevención de riesgos penales se analizarán las diversas situaciones de riesgo que podrían dar lugar a la comisión de alguno de los Delitos Relevantes.

COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA ha identificado las actividades propias de su actividad en la que, desde un punto de vista abstracto puede llegar a cometerse alguno de los **Delitos Relevantes** y que, por lo tanto, deben calificarse como **actividades de riesgo objeto de supervisión por el Comité de Cumplimiento**.

En primer lugar se relacionarán todos los delitos de los que pueden ser considerados responsables las personas jurídicas.

En segundo lugar se analizarán los delitos que pueden ser aplicables a la presente entidad por su ámbito de aplicación o gestión económica.

Los supuestos generales contenidos en el CODIGO PENAL son los siguientes:

- Tráfico ilegal de órganos (art. 156.bis.3)
- trata de seres humanos (art. 177.bis.7)
- delitos relativos a la prostitución y la corrupción de menores (art. 189.bis)
- delito de descubrimiento y revelación de secretos (art. 197.8)
- delito de estafa (art. 251.bis)
- insolvencias punibles y de frustración de la ejecución (art. 258 ter y 261.bis)
- daños y otros delitos informáticos (art. 197 quinquies, 264.4)
- delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial, al mercado y a los consumidores y de corrupción en los negocios (art. 288)
- blanqueo de capitales (art. 302.2)
- delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social (art. 310.bis)
- delitos contra los derechos de los trabajadores (arts. 311 a 317, en relación con el art 129) siempre que el hecho se atribuya a la persona jurídica
- delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (art. 318.bis. 4.3. º)
- delitos contra la ordenación del territorio (art. 319.4)
- delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente (arts. 327 y 328.6)
- exposición a radiaciones ionizantes (art. 343.3)
- delitos de riesgo provocados por explosivos y otros agentes (art. 348.3)
- delitos contra la salud pública llamados fraudes alimenticios o relativos a los medicamentos (arts. 359 a 365)
- delitos relativos a drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas (Art. 369.bis.3. º)
- delitos de falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje (art.399. bis.1.3. º)
- cohecho (art. 424.3 y 427 bis)
- tráfico de influencias (art. 430.3. º)
- corrupción de funcionario público extranjero (art. 445.2)
- delitos relacionados con las organizaciones y grupos criminales (art.570.quáter.1)
- delito de financiación del terrorismo (art. 576 bis.3)
- delitos de discriminación (art. 510.bis)

5.5. SELECCIÓN DE RIESGOS

En efecto, dentro del grupo de figuras de riesgo susceptibles de atribuirse a las personas jurídicas, no todas ellas pueden comprenderse dentro del ámbito de las actividades que realiza la Entidad de forma directa o indirecta, por lo que a continuación se relacionan aquellas que razonablemente habrá que prevenir, incluso aunque estén muy lejos de considerarse como probables, y siempre bajo la premisa de que la prevención total es inalcanzable. Son las siguientes:

- Relaciones con administraciones públicas, reguladores y supervisores.
- Relaciones con el mercado se atenderá a las relaciones con los colegiados y a la gestión económica y financiera.
- Situaciones con posibles conflictos de intereses.
- Situaciones de riesgo relacionadas con la gestión de personal.
- Tratamiento de datos e información confidencial.
- Sistemas informáticos y tecnología de la información.

De forma previa a la elaboración del plan de Compliance se han recabado los datos necesarios mediante un intercambio de información con la entidad donde se ha determinado que, teniendo en cuenta la estructura de la entidad, y su ámbito de actividad, se consideran como más relevantes.

En relación con las áreas de actuación **anteriores podría incurrirse en la comisión de las siguientes infracciones penales:**

- Delitos contables.
- Delitos relativos al mercado y a los consumidores y de corrupción en los negocios
- Conductas relacionadas con posibles alteraciones de precios en concursos o subastas públicas.
- Delito de alteración personal de los precios.
- Cohecho.
- Teniendo en cuenta la circunstancia de manejo de datos: Delitos informáticos.
- Delitos contra los derechos de los trabajadores siempre que el hecho se atribuya a la persona jurídica.

5.6. IDENTIFICACION Y GRADACIÓN DE RIESGOS

RIESGOS	PROBABILIDAD	GRAVEDAD	RIESGO INICIAL	RIESGO FINAL	MATRIZ
ACTIVIDAD FINANCIERA USO DE FONDOS PARA FINALIDAD DISTINTA	3	7	5	4	moderado
ACTIVIDAD FINANCIERA SUSCRIBIR OBLIGACIONES SABIENDO IMPOSIBLE SU CUMPLIMIENTO	3	7	5	4	moderado
ACTIVIDAD FINANCIERA MENTIR SOBRE CONDICIONES DE SERVICIOS	1	4	2,5	2	bajo
ACTIVIDAD FINANCIERA SIMULACION DE CONTRATO	1	6	3	2	bajo
ACTIVIDAD ECONÓMICA VENDER O ARRENDAR ACTIVOS SIN PODER	2	8	5	3	bajo
PRESUPUESTACION Y GESTION PRESUPUESTARIA, ALZAMIENTO DE BIENES	4	8	6	5	moderado
INFORMACION ECONOMICA FINANCIERA PROPORCIONAR INFORMACION ERRONEA	6	7	6,5	5	moderado
CONTROL DE TESORERIA , FALTA DE CONTROL DEL REGISTRO CONTABLE	4	8	6	5	moderado
CONTROL DE TESORERIA EJECUCION DE PRESUPUESTO SIN FACTURA	1	4	2,5	2	bajo
CONTROL DE INGRESOS, FALTA DE SUPERVISION DEL CONTROL DE INGRESOS	3	7	5	4	moderado
CONTROL DE INGRESOS FALTA DE CONTABILIZACION DE INGRESOS	4	8	6	5	moderado
FALESDAD EN MEDIOS DE PAGO	2	8	5	3	moderado
FALTA DE CONTROL DEL ACCESO A RECURSOS INFORMATICOS	4	8	6	5	moderado
FALTA DE PERFILES DE USUARIO, MANIPULACIÓN O MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA DE LA INFORMACIÓN	4	8	6	5	moderado
FALTA DE REALIZACION DE COPIAS DE SEGURIDAD	1	9	5	4	moderado
VIOLACIONES DE LA CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS PERSONALES POR PARTE DE LOS EMPLEADOS O FUGAS DE INFORMACIÓN	4	8	6	5	moderado
EXISTENCIA DE ERRORES TÉCNICOS O FALLOS QUE DEN LUGAR A UNA INDISPONIBILIDAD DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	6	7	6,5	5	moderado
INCAPACIDAD PARA ASEGURAR LA DISPONIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN	3	6	4,5	4	moderado
ROBO O PERDIDA DE, SOPORTES O DISPOSITIVOS CON DATOS PERSONALES	2	7	3,5	4	moderado
CATÁSTROFES NATURALES QUE AFECTAN A LAS INFRAESTRUCTURAS (INUNDACIONES, TORMENTAS, TERREMOTOS, ETC.)	1	5	3	4	moderado
DEFICIENCIAS EN LOS PROTOCOLOS DE ALMACENAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN FORMATO FÍSICO	3	7	5	4	moderado
MEDIDAS DE CONTROL DE ACCESO FÍSICO (TORNO DE ACCESO, ARCOS DE SEGURIDAD, TARJETAS DE ACCESO, ETC.) INSUFICIENTES O NO EXISTENTES	2	8	5	3	moderado
CONTROL DE INFORMACION Y INSTRUMENTOS INFORMATICOS DEBIL	4	8	6	5	moderado

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

RIESGOS	PROBABILIDAD	GRAVEDAD	RIESGO INICIAL	RIESGO FINAL	MATRIZ
FALTA DE PREVISIÓN DE NUEVO PERSONAL	6	7	6,5	5	moderado
INCUMPLIMIENTOS DE LEGISLACION RELATIVOS A CONTRATOS DE TRABAJADORES	1	2	1,5	0,5	bajo
INCUMPLIMIENTOS DE LEGISLACIÓN RELATIVOS A DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	1	2	1,5	0,5	bajo
IMPEDIR A LOS TRABAJADORES EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA	3	2	2,5	0,5	bajo
INCUMPLIR LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	3	2	2,5	0,5	bajo
OBSTRUCCIÓN DE LA ACTIVIDAD INSPECTORA EN MATERIA LABORAL	1	4	2,5	1	bajo
FALTA DE SUPERVISIÓN DE LA EJECUCION DE LOS CONTRATOS	4	8	6	5	moderado
FALTA DE SUPERVISIÓN DEL TRÁFICO DE INFLUENCIAS	6	7	6,5	5	moderado
CONDUCTAS DEL COLEGIO PROFESIONAL QUE PUEDAN DAR LUGAR A POSIBLES ALTERACIONES DE PRECIOS EN CONCURSOS O SUBASTAS PÚBLICAS	6	7	6,5	5	moderado
CONDUCTAS DEL COLEGIO PROFESIONAL QUE PUEDAN DAR LUGAR A DELITO DE ALTERACIÓN PERSONAL DE LOS PRECIOS	3	2	1,5	0,5	bajo
INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO QUE DE LUGAR A BENEFICIO PARA EL COLEGIO PROFESIONAL	4	8	6	5	moderado

6. DESARROLLO DEL SISTEMA PREVENTIVO Y COMPORTAMIENTOS DE RIESGO

1. Con anterioridad se han relacionado los supuestos de delito e incumplimientos legales que, por las actividades de la Entidad, eventualmente podrían dar lugar a una responsabilidad penal.
2. Los comportamientos de riesgo ponen de manifiesto los actos susceptibles de realización por parte de los directivos y empleados, que pueden traer como consecuencia responsabilidades legales para la entidad.
3. En el “Sistema Preventivo” del presente Manual se establecen las infracciones de posible ocurrencia, y se desarrollan en profundidad, los comportamientos de riesgo en cada caso, y el control establecido.
4. El sistema preventivo deberá ser actualizado al menos una vez al año, mediante acuerdo del Comité de Cumplimiento.

La actualización podrá venir motivada por cualquier circunstancia relevante, tales como la modificación normativa, el acaecimiento de un supuesto de responsabilidad, la existencia de denuncias, la detección de nuevos comportamientos de riesgo, la conveniencia de introducir nuevos sistemas de control, las propuestas de los propios integrantes de la Entidad.

Todos los integrantes de la entidad tienen el deber de comunicar -por los mismos medios de comunicación de las denuncias- los sistemas de control que, a su juicio y por la clase de trabajo que realizan o lugar en que lo desarrollan, serían más convenientes para la prevención de comportamientos de riesgo.

Una vez analizados los posibles los comportamientos o situaciones que pueden dar lugar al riesgo de comisión de un ilícito penal se incluyen en el presente apartado las medidas preventivas que pueden dar lugar a la mitigación o eliminación de los riesgos detectados.

Los integrantes de la entidad, tanto miembros de la Junta de Gobierno como trabajadores serán informados por escrito de la existencia de las medidas preventivas.

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

TABLA DE MEDIDAS PREVENTIVAS	
RIESGO	MEDIDAS
ACTIVIDAD FINANCIERA USO DE FONDOS PARA FINALIDAD DISTINTA	Estricto cumplimiento de la normativa contable, reflejo fiel de uso de fondos
ACTIVIDAD FINANCIERA SUSCRIBIR OBLIGACIONES SABIENDO IMPOSIBLE SU CUMPLIMIENTO	Supervisión de las obligaciones contractuales, revisión de la oportunidad de gasto
ACTIVIDAD FINANCIERA MENTIR SOBRE CONDICIONES DE SERVICIOS	Estricto cumplimiento de código de conducta
ACTIVIDAD FINANCIERA SIMULACION DE CONTRATO	Comprobación de la ejecución de contratos
ACTIVIDAD ECONÓMICA VENDER O ARRENDAR ACTIVOS SIN PODER	Supervisión de las actividades financieras, control de actividad por superior habilitado
CONTROL DE TESORERIA , FALTA DE CONTROL DEL REGISTRO CONTABLE	Aplicación de la legislación de blanqueo de capitales, custodia de los documentos contables
CONTROL DE INGRESOS, FALTA DE SUPERVISION DEL CONTROL DE INGRESOS	Aplicación de control interno de contabilidad supervisión jefe de departamento
CONTROL DE INGRESOS FALTA DE CONTABILIZACION DE INGRESOS	Aplicación del control interno de contabilidad , custodia de documentos contables ,supervisión jefe de departamento
FALSEDAD EN MEDIOS DE PAGO	Aplicación de control interno doble control sobre los pagos
FALTA DE CONTROL DEL ACCESO A RECURSOS INFORMATICOS	Cumplimiento de la asignación de accesos a recursos informáticos
FALTA DE PERFILES DE USUARIO, MANIPULACIÓN O MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA DE LA INFORMACIÓN	Obligación de asignación de perfiles de usuarios
FALTA DE REALIZACION DE COPIAS DE SEGURIDAD	Procedimiento de realización de copias de seguridad
VIOLACIONES DE LA CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS PERSONALES POR PARTE DE LOS EMPLEADOS O FUGAS DE INFORMACIÓN	Obligación de informar de las violaciones de seguridad , formación del personal protocolos de acceso tarjetas de acceso , puertas de seguridad
EXISTENCIA DE ERRORES TÉCNICOS O FALLOS QUE DEN LUGAR A UNA INDISPONIBILIDAD DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	Revisión de las medidas de seguridad, auditoría anual
INCAPACIDAD PARA ASEGURAR LA DISPONIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN	Revisión de las copias de seguridad, revisión mensual
ROBO O PERDIDA DE SOPORTES O DISPOSITIVOS CON DATOS PERSONALES	Implantación de medidas de seguridad
CATÁSTROFES NATURALES QUE AFECTAN A LAS INFRAESTRUCTURAS (INUNDACIONES, TORMENTAS, TERREMOTOS, ETC.)	Implantación de un protocolo de recuperación de datos

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

RIESGO	MEDIDAS
FALTA DE PREVISIÓN DE NUEVO PERSONAL	Auditoría de necesidades de contratación
INCUMPLIMIENTOS DE LEGISLACION RELATIVOS A CONTRATOS DE TRABAJADORES	Sometimiento a legislación laboral, auditoría anual de contratos. implantación de canal de denuncias
INCUMPLIMIENTOS DE LEGISLACION RELATIVOS A DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	Sometimiento a la legislación laboral , canal de denuncias, implantación y seguimiento protocolo de acoso
IMPEDIR A LOS TRABAJADORES EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA	Respeto a la legislación laboral, publicidad del canal de denuncias
INCUMPLIR CON LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Sometimiento a legislación de prevención de riesgos laborales, canal de denuncias
OBSTRUCCIÓN DE LA ACTIVIDAD INSPECTORA EN MATERIA LABORAL	Colaboración con entidades inspectoras
FALTA DE SUPERVISIÓN DEL TRÁFICO DE INFLUENCIAS	Aplicación del código de conducta , formación de los trabajadores ,informe anual
INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO QUE DE LUGAR A BENEFICIO PARA LA SOCIEDAD	Aplicación del código de conducta , puesta en marcha del canal de denuncias
CONDUCTAS DEL COLEGIO PROFESIONAL QUE PUEDAN DAR LUGAR A POSIBLES ALTERACIONES DE PRECIOS EN CONCURSOS O SUBASTAS PÚBLICAS	Aplicación del código de conducta, revisión anual y control
CONDUCTAS DEL COLEGIO PROFESIONAL QUE PUEDAN DAR LUGAR A DELITO DE ALTERACIÓN PERSONAL DE LOS PRECIOS	Aplicación del código de conducta , puesta en marcha del canal de denuncias
INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO QUE DE LUGAR A BENEFICIO PARA EL COLEGIO PROFESIONAL.	Supervisión y puesta en marcha del canal de denuncias

6.1. COMPORTAMIENTOS DE RIESGO RELACIONADOS CON LA LEY DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA

Además de tener en cuenta las disposiciones del Código Penal, se estima que por el ámbito de aplicación de la actuación del COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA es correcto hacer referencia a otras conductas que pueden generar un riesgo de incumplimiento normativo, concretamente se hará referencia a las infracciones relacionadas con el Derecho de la Competencia.

El Derecho de la Competencia es el conjunto de normas que regulan la libertad de desarrollar actos de comercio en forma leal dentro del mercado.

En el ordenamiento español se regula mediante la Ley 15/2007 de 3 de julio de Defensa de la Competencia. La Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) es el organismo que promueve y preserva el buen funcionamiento de todos los mercados en interés de los consumidores y de las empresas.

El concepto de empresa en el marco de derecho de la competencia es mucho más amplio que el de empresario mercantil siendo aplicable también su control a los Colegios Profesionales. En este caso como se está realizando un Plan de Cumplimiento Normativo que es aplicable a una organización Colegial se estima pertinente hacer una referencia al Derecho de la Competencia.

Debe respetar la normativa de la competencia cualquier persona o entidad que de algún modo ejerza una actividad económica, aunque no sea su fin principal, o pueda influir en ella, con independencia del estatuto jurídico de dicha entidad, de su modo de financiación o de la concurrencia o no de ánimo de lucro.

Por este motivo se considera también incluido dentro del ámbito de aplicación a asociaciones profesionales.

OBJETIVOS DEL DERECHO DE LA COMPETENCIA

El Derecho de la Competencia comprende el conjunto de normas jurídicas destinadas a asegurar y fomentar la existencia del proceso competitivo en el mercado, de modo que las empresas y profesionales compitan libremente en el mercado y en igualdad de oportunidades.

El objetivo de la normativa de la competencia es establecer un sistema donde cada agente presente en el mercado tome sus decisiones comerciales de forma independiente y en el que las empresas y entidades no eliminen o restrinjan la competencia por medio de acuerdos o prácticas anticompetitivas.

MARCO LEGAL: CONDUCTAS PROHIBIDAS POR LA LEY

Las conductas prohibidas por ley aparecen en los artículos 1,2, 3 LDC

1. Conductas colusorias.
2. Abuso de posición de dominio.
3. Falseamiento de la competencia por actos desleales.

Las entidades jurídicas pueden reducir los riesgos de que se produzcan infracciones del derecho de la competencia mediante la instauración de un programa de cumplimiento normativo.

Estos programas de cumplimiento ya aparecen reflejados en el Código Penal como posibles instrumentos de prevención de riesgos penales.

El Compliance de la Competencia supone una traslación de estas políticas al marco del derecho de la competencia, se trata de un conjunto de medidas y procedimientos que reúne las siguientes características:

- Describe el régimen de responsabilidad en materia de la competencia.
- Clasifica los riesgos relevantes que pudieran derivarse para la entidad dentro de sus áreas de actuación.
- Establece medidas internas de control con el objeto de prevenir la comisión de actos que puedan dar lugar a responsabilidad en materia de infracción de la normativa de defensa de la competencia.

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

Para la implantación del programa de Cumplimiento Normativo serán necesarias las siguientes:

ACCIONES

1. Formar en la cultura de la libre competencia a los integrantes de la entidad.
2. Mostrar el firme compromiso de la entidad con la cultura de cumplimiento normativo y comunicar este compromiso de forma eficaz.
3. Disponer de procedimientos que permitan detectar las posibles conductas restrictivas de la competencia.
4. Establecer medidas correctoras en el caso de que se produzcan conductas que atenten contra el derecho de la competencia.
5. Establecer canales internos de comunicación de las incidencias para su resolución.
6. Establecer la posible imposición de sanciones en caso de incumplimiento.

En primer lugar analizaremos los posibles comportamientos de riesgo. Estos comportamientos de riesgo son aquellos que se consideran como de más probable ocurrencia en las actividades de COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA.

Los comportamientos de riesgo cuya descripción se realiza en el presente sistema preventivo son aquellos considerados como probables en base al cuestionario previo realizado antes del Plan de Compliance.

CONDUCTAS DEL COLEGIO PROFESIONAL COMO ENTIDAD

Se consideran conductas de riesgo las siguientes:

1. Adopción de decisiones o recomendaciones dirigidas a colegiados susceptibles de influir sobre su actuación comercial en materia de precios, cuotas de producción.
2. Adopción de sistemas de intercambio de información entre vocales colegiados o clientes que puedan dar lugar a homogeneización de prácticas comerciales.
3. Promoción del intercambio de información sensible en materia de precios clientes.
4. Apoyo o cobertura en materia de infracciones de defensa de la competencia en el seno de las actividades del Colegio Profesional.

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

5. Publicación de informaciones en canales del Colegio Profesional que pudieran dar cobertura a conductas contrarias al derecho de la competencia.
6. Adopción de acuerdos dentro de la Junta de Gobierno del Colegio Profesional realizados en reuniones de la Junta.

ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES EN ORGANOS DE GOBIERNO DEL COLEGIO PROFESIONAL.

Se consideran conductas de riesgo las siguientes:

1. Acuerdos escritos o verbales o recomendaciones colectivas en materia de precios.
2. Acuerdos escritos o verbales sobre repartos de mercado
3. Intercambio de información comercial sensible en materia de precios o clientes.
4. Anuncio de modificación de condiciones comerciales antes de su materialización en el mercado.
5. Apoyo o cobertura de infracciones de la competencia.

MEDIDAS DE CONTROL DE RIESGOS

Se adoptarán las siguientes medidas preventivas:

MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES

1. Detectar cualquiera de las conductas anteriores y reaccionar antes de que se materialice el riesgo.
2. Hacer mención de esta posibilidad en las actas de las reuniones en las que se pudiera incurrir en estas conductas.
3. Instrumentar un canal interno de control que pueda velar por el cumplimiento de los criterios establecidos dentro de las prácticas de defensa de la competencia tales como:
 - a. Contar con un órgano o persona autorizada que vigile por el cumplimiento.
 - b. Contar con un canal interno de denuncias.

MEDIDAS PREVENTIVAS RELATIVAS A LA CELEBRACION DE REUNIONES

1. Contar con orden del día de todas las reuniones y listas de asistentes.
2. Limitar las discusiones a los puntos del orden del día.
3. Impedir cualquier debate que pueda infringir el presente documento.
4. No insinuar ni proponer acuerdos que puedan violar el derecho de la competencia.
5. No realizar manifestaciones que puedan ser interpretadas como una indicación o recomendación sobre el comportamiento comercial de los colegiados.
6. No realizar manifestaciones que puedan implicar la fijación de precios.

MEDIDAS PREVENTIVAS RELATIVAS A LOS CANALES DE COMUNICACIÓN EXTERNO DEL COLEGIO PROFESIONAL

Se sugiere la siguiente política para evitar la publicación de informaciones en los canales de comunicación externa.

El Colegio Profesional se asegurará de que ninguna publicación contenga texto u otro elemento que, intencionadamente o no, pueda sugerir un acuerdo, practica concertada o recomendación de la entidad que pudiera violar la legislación en materia de Derecho de la Competencia.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA

ACTUACIONES PROHIBIDAS

-DISCUTIR O INTERCAMBIAR INFORMACION COMERCIALMENTE SENSIBLE QUE PUEDA AFECTAR A

1. Precios.
2. Cambios de precios.
3. Métodos de cálculo de precios.
4. Condiciones ofertadas en concursos públicos.
5. Intercambio de información sobre clientes o proveedores.
6. Cuestiones que podrían tener el efecto de influir en la conducta del mercado.
7. Elaboraciones de listas negras o boicot.
8. Anunciar anticipadamente la modificación de condiciones comerciales.

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

- ACORDAR, EXPRESA O TACITAMENTE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN UNA CONDUCTA COLUSORIA EN RELACIÓN CON
 1. Elaboración de listas de precios o de mínimos o máximos.
 2. Acuerdos sobre plazos de entrega de servicios.
 3. Fomentar repartos de mercados de clientes o productos.
 4. Negociar limitaciones de la publicidad.

- APOYAR O DAR COBERTURA A EVENTUALES INFRACCIONES DE LA NORMATIVA DE LA COMPETENCIA

La institución formula su compromiso firme para impedir las infracciones del derecho de la competencia y regirá la actuación de sus órganos directivos por el principio de investigación de cualquier conducta que pueda dar lugar a una infracción del derecho de la competencia.

7. ÓRGANO DE PREVENCIÓN

El órgano de prevención acordado en el presente Plan de Compliance es el siguiente:

El Comité de Cumplimiento Normativo.

7.1. EL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

El Comité se constituye como un órgano con poderes autónomos de iniciativa y de control, cuya misión es la de regular y garantizar en lo posible el cumplimiento de los deberes de supervisión, vigilancia y control de las actividades del COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA para prevenir supuestos de posibles infracciones legales.

7.2. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Así pues nos centraremos en describir las funciones del comité de cumplimiento normativo

1. Nombramiento, composición y duración del cargo

1.1. En el momento de redacción del presente plan de se nombra como miembros a:

- Doña Rosa África Seoane Cordal
- Don Alexander Dubra Fernández
- Doña M.ª Susana García Lema

Se designan como suplentes -para el caso de incompatibilidad o conflicto de intereses- y en orden de prelación, a:

- Gabriel Andrés Hofkamp Zinna
- Olegario Cortiñas Fariña
- María Jesús Valiñas López

El Comité estará **presidido por Doña Rosa África Seoane Cordal**, que tendrá voto de calidad.

- 1.2. La duración del cargo se extenderá mientras no haya cambios en el organigrama o sustitución de las personas que ocupen estos cargos.

2. Funciones

El Comité puede adoptar las decisiones oportunas para el desarrollo del Plan de Compliance.

- a. Supervisar el cumplimiento del Plan de Compliance, así como de su desarrollo, supervisión y mejora.
- b. En relación con las denuncias que se reciban:
 - i. Organizar el sistema de recepción y gestión de denuncias.
 - ii. Realizar las labores de investigación en relación con las denuncias que considere oportunas.
 - iii. Recibir las, tramitarlas y adoptar la resolución que considere oportuna.
- c. Aplicar las medidas que se considere urgentes para evitar y en su caso reducir las consecuencias perjudiciales de cualquier comportamiento ilícito o del que pueda derivar un supuesto de responsabilidad para la entidad.
- d. Promover las acciones precisas en materia de formación y difusión del Plan de Compliance, para su conocimiento por los empleados.
- e. Las demás que se acuerden por el Comité de Cumplimiento Normativo.
- f. Proponer las medidas disciplinarias que procedan.

Sus miembros, en el ejercicio de su función como tales, son autónomos, independientes e imparciales, actúan bajo el principio de responsabilidad personal, y no están sujetos a órdenes ni instrucciones de terceros por lo que tienen garantizada completa indemnidad respecto a esta por sus opiniones, actuaciones y decisiones en las que intervengan en el seno del Comité salvo que, a su vez, incurran en algún ilícito de naturaleza dolosa o culposa.

3. Reuniones

El Comité de Cumplimiento Normativo se reunirá -cualquiera que sea el número de concurrentes- **al menos una vez al año**, o a petición de uno de los miembros del Comité en circunstancias excepcionales.

Será convocado con una semana de antelación, preferiblemente mediante correo electrónico u otro medio que acredite su recepción, indicando el día, hora y lugar de la reunión, así como el orden del día.

No obstante, el Comité podrá tratar de cualquier asunto de su competencia aunque no figure comprendido en el orden el día.

Se levantará acta de cada reunión.

Todos los miembros del Comité tienen la obligación de asistir a las reuniones.

Las reuniones se celebrarán en modo presencial en el lugar que acuerden los miembros del Comité, y excepcionalmente podrán celebrarse telemáticamente.

4. Acuerdos

Para que se puedan adoptar acuerdos, será necesario que comparezcan la mayoría de los integrantes del Comité.

Las votaciones serán nominales.

Aunque se pretende que los acuerdos se adopten por consenso, es decir, por unanimidad, en caso de discrepancia los acuerdos se tomarán por mayoría simple, es decir, cuando existan más votos a favor que en contra, cualquiera que sea el número de concurrentes a la sesión.

5. Naturaleza de la relación

El cargo de miembro del Comité de Cumplimiento Normativo se desempeña de forma totalmente voluntaria y graciable sin perjuicio del abono de las dietas que correspondan, no modifica en ningún caso ni bajo cualquier supuesto la relación de trabajo o de servicio.

8. RÉGIMEN DE DENUNCIAS Y RESPUESTAS

1. Todo acto, comportamiento, suceso o indicio, ocurrido o realizado en el ámbito de actuación de la entidad susceptible de ser considerado como ilícito por parte de los directivos y empleados de COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA , podrá ser objeto de denuncia , utilizando para esto los canales que aseguren su recepción por parte del Comité de Cumplimiento Normativo.
2. Por ilícito se entiende todo acto contrario a la normativa vigente, especialmente las constitutivas de los delitos relacionados en el mapa de riesgos , y que pueden dar lugar a la consiguiente responsabilidad de la entidad aunque se pueden denunciar también comportamientos simplemente irregulares con el fin de corregirlos en lo posible.
3. También se incluirán las denuncias presentadas según lo dispuesto en el artículo 2 de la ley 2/2023 de 20 de febrero reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
4. Este plan de Compliance establece un Sistema de Gestión de Denuncias en este sistema se incluye:
 - Un sistema de registro de su contenido sustancial de las denuncias y de las actuaciones realizadas como consecuencia de ellas.
 - Este sistema debe garantizar la confidencialidad de las investigaciones realizadas.
 - El sistema de gestión de denuncias se irá desarrollando desde su implantación con las mejoras que en cada momento sean aconsejables en el momento actual el procedimiento es el siguiente:

SISTEMAS DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

Los canales de recepción de las denuncias habilitados por COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA , tanto de hechos como de actuaciones de personas son los siguientes:

- a. Por conducto del superior jerárquico: Ante la **Junta de Gobierno** (en caso de ser un empleado si lo considera adecuado)
- b. Por correo postal ordinario a la siguiente dirección:
COOG
Plaza Salvador García Bodaño nº 2 -1º
15707-Santiago de Compostela (A Coruña)
- c. Por correo electrónico a la dirección: **canaletico@coog.es**
- d. Empleando el **sistema interno de información** habilitado en la **página web**
- e. Presencialmente y/o de forma verbal.
- f. Telefónicamente.

El sistema de denuncia incluye las siguientes personas como legitimadas: trabajadores , miembros de la Junta de Gobierno y personas externas a la entidad según lo dispuesto en la ley 2 /2023.

EL CANAL INTERNO DE COMUNICACIÓN

Este canal estará Gestionado por la persona responsable de la recepción de denuncias.

Este canal recibirá las denuncias mediante un sistema de buzón electrónico que tendrá las siguientes características:

- Todos los integrantes de la organización y las personas externas estarán informadas de la existencia de este canal de información mediante referencia al mismo insertado en la página web corporativa.
- Cuando se presente una información por medio de este canal se enviará **un acuse de recibo** de la comunicación al informante en el plazo de siete días naturales siguientes a su recepción salvo que pueda ponerse en peligro la confidencialidad de esta comunicación.
- Se establece un **periodo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación de tres meses** salvo que se trate de un caso de especial complejidad, en este caso se podrá extender el plazo durante tres meses adicionales.

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

- Se podrá mantener comunicación con el informante si se considera necesario solicitar información adicional.
- Se respetará el derecho de la persona afectada a que se le informe de las acciones u omisiones que se atribuyan y el derecho a ser oída en cualquier momento.
- Se garantizará el derecho a la confidencialidad de las personas afectadas.
- Se garantizará el respeto a la presunción de inocencia y al honor de las personas afectadas.
- Se remitirá la información al Ministerio Fiscal cuando los hechos puedan ser constitutivos de delito, cuando los hechos afecten a intereses financieros de la Unión Europea se remitirán a la Fiscalía Europea.

CONTENIDO DE LAS DENUNCIAS

Las denuncias pueden incluir los siguientes elementos:

- La identificación del denunciante.
- Argumentos o pruebas veraces, precisas y constatables que soporten la denuncia.
- Persona o colectivo denunciado (incluida la entidad en su conjunto).
- Estarán permitidas también la presentación de denuncias anónimas según lo dispuesto en la Ley de Protección a denunciantes que dispone en su artículo 7 que: los canales internos de información permitirán incluso la presentación y posterior tramitación de comunicaciones anónimas.

FORMA DE INTERPOSICION DE DENUNCIAS EN EL CANAL INTERNO

Este canal interno deberá permitir realizar comunicaciones por escrito, verbalmente, o de las dos formas.

La información podrá realizarse bien por escrito, a través de correo postal, en la dirección del Colegio Profesional o a través del medio electrónico habilitado al efecto en la página web.

También podrá interponerse verbalmente de forma presencial en la sede del Colegio Profesional o por vía telefónica.

La denuncia del informante también podrá presentarse mediante una reunión presencial previa cita dentro del plazo máximo de siete días.

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

En caso de presentación verbal, se advertirá al informante de que la comunicación será grabada y se le informará del tratamiento de sus datos de acuerdo a lo que establece el Reglamento General de Protección de Datos.

Además, se les informará, de forma clara y accesible, sobre los canales externos de información ante las autoridades competentes y, en su caso, ante las instituciones, órganos u organismos de la Unión Europea.

Al hacer la comunicación, el informante podrá indicar una dirección, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones.

Las comunicaciones verbales, incluidas las realizadas a través de reunión presencial, telefónicamente o mediante sistema de mensajería de voz, deberán documentarse de alguna de las maneras siguientes, previo consentimiento del informante:

- a) mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible
- b) a través de una transcripción completa e exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarlo.

REGISTRO DE INFORMACIONES

El canal interno incluye un Registro de informaciones que estará integrado por un libro registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones internas respetando los requisitos de confidencialidad previstos en la ley.

Este registro no será público y únicamente a petición razonada de la Autoridad judicial competente, mediante auto, y en el marco de un procedimiento judicial podrá accederse total o parcialmente al contenido del registro.

TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

El acceso a los datos personales contenidos en el Sistema interno de información quedará limitado, dentro del ámbito de sus competencias y funciones, exclusivamente a:

- a) El Responsable del Sistema y a quien lo gestione directamente.
- b) El responsable de recursos humanos cuando pueda dar lugar a medidas disciplinarias.
- c) El responsable de los servicios jurídicos de la entidad, si procediera la adopción de medidas legales en relación con los hechos relatados en la comunicación.

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

Será lícito el tratamiento de los datos por otras personas, o incluso su comunicación a terceros cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras en la entidad o la tramitación de los procedimientos sancionadores o penales que en su caso procedan.

No serán objeto de tratamiento los datos personales que no sean necesarios para el conocimiento y la investigación de las acciones u omisiones previstas en el artículo 2 de la ley 2 /2023 procediéndose a su inmediata supresión.

Asimismo, se suprimirán todos aquellos datos personales que se comunicaran y que no den lugar a conductas incluidas en el ámbito de aplicación de la ley.

Si en la información aparecen categorías especiales de datos se procederá a su inmediata supresión, sin que se proceda al registro y tratamiento de los mismos.

CONSERVACION DE LOS DATOS

Los datos que sean objeto de tratamiento podrán conservarse en el sistema de informaciones únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos informados.

Si se acreditara que la información facilitada o parte de ella no es cierta, deberá procederse a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha circunstancia, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en este caso se guardará la información por el tiempo necesario para la tramitación del procedimiento judicial.

En todo caso, transcurridos tres meses desde la recepción de la comunicación sin que se iniciaran actuaciones de investigación, deberá procederse a su supresión, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del sistema.

Las personas implicadas en el proceso deben ser informados de los términos del tratamiento según lo dispuesto en LOPD-GDD y en el RGPD.

- En todo caso la identidad del informante y de las personas investigadas que solo puede ser comunicada a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal.

PROTECCION AL INFORMANTE: PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS Y MEDIDAS DE APOYO

Serán de aplicación todas Las medidas previstas en los artículos 35 y 36 de la ley 2/2023 tales como prohibición de represalias laborales o denegación de formación o discriminación o trato desfavorable.

También serán aplicables las medidas específicas previstas en el artículo 38 de protección frente a las represalias.

RESPECTO A LA PRESUNCION DE INOCENCIA

El procedimiento en todo caso respetará lo previsto en el artículo 39 de la ley que dispone que durante la tramitación del expediente las personas afectadas por la comunicación tendrán derecho a la presunción de inocencia al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente así como a la misma protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS

- Recibida la denuncia, se acusará recibo al denunciante, y se le notificará el curso que se le dio, así como se si precisa ampliación de datos o informes.
- Si el denunciante no fuese empleado ni directivo, se le acusará igualmente recibo de la denuncia.

En este momento la tramitación será la siguiente:

- A) Si en la denuncia recibida se identifican aspectos que pudiesen tener trascendencia en el ámbito penal el COMITÉ DE CUMPLIMIENTO realizará las indagaciones necesarias para determinar su veracidad dando traslado si se comprueba la veracidad al Ministerio Fiscal.

Una vez concluida la investigación, si la denuncia fuera rechazada por la inexistencia de pruebas fundadas que le dieran validez, se cerrará el expediente y se informará al denunciante, si los datos de contacto lo hacen posible.

Por contrario si se concluye que existió un comportamiento ilícito, se le dará trámite al interesado para que alegue lo que en su descargo convenga.

Tras esto, el Comité de Cumplimiento normativo tomará las medidas que procedan de acuerdo con la normativa legal en vigor.

- B) Si en la denuncia recibida no se identificasen aspectos que pudiesen tener trascendencia en el ámbito penal: el comité de cumplimiento normativo estudiará la denuncia presentada y analizará y recopilará toda la información aportada con la denuncia presentada e información y

evidencias obtenidas de la investigación, contando con los recursos necesarios para los efectos de esclarecer igualmente los hechos por si fuesen constitutivos de otro tipo de infracción legal.

- El Comité de Cumplimiento analizará la denuncia y realizará un informe exponiendo los hechos denunciados, valorando su fiabilidad, así como proponiendo, si es el caso, las medidas que se van a adoptar.
- Podrá también realizar internamente las gestiones que considere oportunas para comprobar la veracidad de los hechos denunciados e informar sobre ellos. Opcionalmente, el Comité de Cumplimiento podrá dar audiencia, siempre con carácter confidencial, al denunciado y a otras personas relacionadas o conocedoras de los hechos.

Se consultará a la Asesoría Jurídica del Colegio para los efectos de tomar una decisión final, y, en caso de ser necesario a un asesor legal externo.

En el caso de denuncia de comportamientos simplemente irregulares, la cuestión será recogida en acta para que conste a los oportunos efectos.

- Sin perjuicio del análisis y tratamiento interno de las denuncias, el asesor legal o quien corresponda, dará cuenta de los hechos denunciados a las autoridades policiales o judiciales, y realizará cuanto proceda para evitar o por lo menos minimizar las consecuencias perjudiciales derivadas de los hechos denunciados.

TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Realizadas todas las labores de investigación el Comité de Cumplimiento podrá resolver en varios sentidos:

- a. Finalizar la investigación si no fuesen necesarias ulteriores gestiones.
- b. Podrá decidir la continuación de la investigación de los hechos denunciados, o otros relacionados y conocidos como consecuencia de las investigaciones previas.
- c. En caso de los supuestos previstos en la Ley 2/2023 se dará traslado al Ministerio Fiscal.

En todos los casos, se evaluará y describirá en el correspondiente informe la debilidad del control interno, si es el caso detectada y se propondrá la consiguiente mejora en el sistema de prevención y control.

9. INFORMACIÓN EN MATERIA DE COMPLIANCE

El COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA promoverá la entrega de información por escrito para la difusión del presente Plan de Compliance, incluyendo el acceso al presente Plan de Compliance y la debida información sobre los sistemas de prevención de comportamientos de riesgo, utilizando para ello todos o algunos de los siguientes medios:

- Entrega de documentos personalizados a los empleados.
- Publicación de la aprobación del Plan de cumplimiento normativo en página web.

A los nuevos empleados y miembros de la Junta de Gobierno y a los actuales se les proporcionará en el momento de la incorporación a la entidad una copia del presente PLAN DE CUMPLIMIENTO y sus anexos, debiendo los mismos suscribir el correspondiente documento en el que pongan de manifiesto que lo conocen y entienden, y que reconocen su obligación de cumplirlo.

A tal fin, en el caso de los empleados se les proporcionará la copia del Manual al menos 24 horas antes de la firma del contrato de trabajo, o si se tratara de personal ya contratado en el momento de la aprobación del presente Plan se les entregará en cuanto sea posible.

10. OBLIGACIONES DE DIRECTIVOS Y EMPLEADOS

Todos ellos tienen la obligación de comunicar al Comité de Cumplimiento Normativo todo acto, comportamiento, suceso o indicio, ocurrido o realizado en el ámbito de actuación de la entidad, susceptible de ser considerado como ilícito o irregular, utilizando para ello los canales de comunicación antes descritos.

El COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA garantiza la indemnidad de la persona que efectúe la oportuna comunicación, por lo que no se podrá tomar medida alguna de represalia contra el informante de buena fe.

SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN

El Programa de Compliance tiene su aplicación práctica en cumplimiento de la normativa interna — los Estatutos, Reglamento, manuales, códigos, Código Deontológico, procedimientos, etc.— que el COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA ha desarrollado o desarrolle para que las actividades del Colegio Profesional se lleven a cabo con un rigor y calidad adecuadas, y en todo caso, en estricto cumplimiento de la legislación vigente.

Por lo tanto, el control y supervisión del cumplimiento de dicha normativa debe tener como consecuencia una aplicación adecuada del Programa de Compliance.

Se elaborará un informe anual de cumplimiento en el que se valorarán si las políticas o procedimientos existentes son adecuados para gestionar los riesgos identificados.

11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El establecimiento de un Régimen Disciplinario adecuado es esencial para que cualquier sistema de prevención de infracciones la competencia de la persona jurídica pueda ser considerado eficaz.

Uno de los requisitos que se contempla es la necesidad de asegurar la efectividad del modelo mediante sanciones que castiguen la infracción de sus normas.

El requisito del establecimiento de un sistema disciplinario ante los incumplimientos de las medidas establecidas en el programa no implica que deba establecerse un sistema sancionador adicional o distinto del sistema disciplinario laboral.

En el caso de la Junta de Gobierno a los efectos disciplinarios se estará a lo dispuesto en los Estatutos Colegiales en su título VII (artículos 66 y siguientes)

La facultad sancionadora del empresario viene establecida en el **artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores** que establece:

“Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”.

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

El marco legislativo laboral reconoce al empresario el poder de dirección consistente en la facultad de organizar el trabajo y los demás factores de producción.

El poder de dirección conlleva la facultad de sancionar los incumplimientos contractuales de los trabajadores **artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores**.

LIMITES DE LA POTESTAD SANCIONADORA

La facultad sancionadora del empresario no es libre e ilimitada, está sometida a determinados límites.

Límites materiales

- a. La falta debe estar tipificada ya sea en la ley o en el convenio colectivo de forma que no podrán sancionarse conductas que no estén recogidas en dichas normas ni podrán imponerse sanciones que no están contempladas en las mismas.
- b. La falta debe graduarse de acuerdo con el principio de individualización y proporcionalidad.
- c. No debe existir discriminación entre trabajadores en la imposición de sanciones cuando concurren los mismos hechos.
- d. No debe haberse sancionado al trabajador previamente por los mismos hechos.

Límites formales

Los límites formales se basan principalmente en el seguimiento del procedimiento sancionador entre los límites formales encontramos los siguientes

- Comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan.
- Aportación de expediente contradictorio en caso de representantes legales y sindicales.

Límites temporales

La potestad sancionadora únicamente puede ejercerse dentro de un periodo de tiempo transcurrido el cual la facultad de sancionar prescribe.

El plazo de prescripción está establecido en el Estatuto de los Trabajadores y varía en función de la gravedad de la infracción, pudiendo ir desde los diez días para las faltas leves hasta los sesenta días para las muy graves.

El plazo se computa a partir de la fecha en que la entidad conoce la comisión de la falta.

PLAN DE COMPLIANCE COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA

La jurisprudencia ha considerado sin embargo que el periodo de investigación de la falta interrumpe el plazo de prescripción.

COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA establece por medio del presente Plan de Cumplimiento Normativo un Régimen Disciplinario que implicará, entre otras cosas, la imposición de sanciones a todos aquellos que infrinjan el Plan de Compliance y las políticas y procedimientos establecidos.

En caso de detectarse, tras el análisis de las conclusiones del estudio e investigación realizado por el Comité de Cumplimiento, un incumplimiento del Código de Conducta o del Plan de Cumplimiento Normativo, se actuará inmediatamente, comunicando el hecho a las autoridades competentes si, además, fuera constitutivo de infracción de alguna clase.

Asimismo, con carácter interno, el Comité de Cumplimiento adoptará las medidas disciplinarias que procedan en el ámbito estrictamente laboral.

La infracción de las obligaciones de los directivos y empleados reseñadas en el presente Manual, o de las normas o regulaciones en el ámbito de las actividades de COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA, dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario contenido en el Estatuto de los Trabajadores, o en los Convenios en vigor.

Este Régimen Disciplinario es complementario a cualquier procedimiento judicial que pueda dirigirse frente al infractor y a cualquier sanción o consecuencia que pueda derivarse de dicho procedimiento.

Algunos ejemplos que dan lugar a la imposición de sanciones son:

- a. Incumplimiento del Código de Conducta o de las políticas y procedimiento establecidos en el Plan de cumplimiento normativo.
- b. Incumplimiento de la obligación de informar por parte de los Empleados a sus superiores o incumplimiento de las normas de delegación o jerarquía.

El Régimen Disciplinario es conforme con la legislación laboral y, en especial, con el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos de aplicación.

A los efectos de tramitar el procedimiento, por incumplimiento laboral, deberá constituirse un órgano disciplinario que podría estar compuesto por un representante de la Junta de Gobierno, un representante legal de los trabajadores y un asesor jurídico.

Se propone el siguiente procedimiento sancionador:

- Inicio del procedimiento que podrá tener lugar debido a una denuncia interna o por haber tenido conocimiento la dirección de la entidad de un hecho que infringe las normas de la competencia o que pueda dar lugar a un riesgo imputable a la entidad.
- Tramitación del procedimiento donde se recabarán las pruebas documentales o testificales necesarias para determinar la posible imposición de la sanción o en caso contrario el archivo del procedimiento.
- Finalización del procedimiento sancionador emitiendo una resolución que puede tener las siguientes consecuencias:
 - Proposición de sanción con aplicación de la normativa correspondiente en función de si se trata de un hecho cometido por un directivo o un trabajador.
En el primer caso se actuará conforme a las normas deontológicas y en el caso de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo vigente y el Estatuto de los Trabajadores.
 - Finalización del procedimiento sin imposición de sanción puesto que no ha quedado acreditada la comisión de infracción alguna.

12. ENTRADA EN VIGOR Y PUBLICACIÓN DEL PLAN DE COMPLIANCE

El presente manual ha entrado en vigor en el momento de su aprobación por la Junta de Gobierno del COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA.

La aprobación del presente plan de cumplimiento será objeto de publicación en la página web de COLEXIO OFICIAL DE ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS DE GALICIA pudiendo facilitarse el acceso a todos los empleados y colegiados interesados en cumplimiento con el compromiso de transparencia y responsabilidad corporativa.

En sus relaciones con terceros se procurará el conocimiento del presente plan de cumplimiento normativo y del firme compromiso de cumplimiento con la normativa.

COMPROMISO INDIVIDUAL

La política será objeto de adhesión escrita e individual por parte de todos los integrantes de la entidad y empleados presentes y futuros.

RECORDATORIOS PERIODICOS DEL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

Se realizará un envío periódico de recordatorios de cumplimiento normativo, garantizando la recepción de esta comunicación de forma verificable y medible.

MONITORIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA

El presente plan de cumplimiento normativo asegura su eficacia mediante la constitución del canal de denuncias interno que estará articulado de forma que se permita la accesibilidad al mismo de todos los interesados.

VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLITICA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

El presente plan de cumplimiento normativo estará vigente desde su elaboración y aprobación por la Junta de Gobierno del COOG, en fecha 21 de marzo de 2026, y podrá ser actualizado en el caso de que se den las circunstancias que lo hagan aconsejable.