



Codi de Conducta

ÍNDEX DE CONTINGUTS

Premissa

TIULO I: ÀMBIT D' APLICACIÓ DEL CODI DE CONDUCTA.

1. Persones Subjectes.
2. Obligació de Conèixer i complir el Codi de Conducta.
3. Control d' aplicació del Codi de Conducta.
4. Drets d'informació i consulta a la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT).

TÍTOL II: PRINCIPIIS GENERALS I NORMES DE CONDUCTA.

1. **Principis generals i de comportament.**
2. **Normes de conducta relacionades amb les persones treballadores i col·laboradores.**
 - Article 1: Igualtat d' oportunitats i no discriminació.
 - Article 2: Respectes a les persones i la seva intimitat.
 - Article 3: Seguretat i salut Laboral.
 - Article 4: Imparcialitat i conflicte d' Interès.
 - Article 5: Protecció del medi ambient.
 - Article 6: Lluita contra el blanqueig de capitals.
 - Article 7: Lluita contra la corrupció i el frau amb tercers.
3. **Normes de conducta relacionades amb els recursos.**
 - Article 8: Gestió de la informació: transparència, exactitud i confidencialitat.
 - Article 9: Respecte a la propietat intel·lectual i industrial.
 - Article 10: Ús del sistema informàtic, telemàtic i prohibició de provocar danys en sistemes informàtics, informacions i/o dades de tercers.
 - Article 11: Ús i protecció d' actius.
 - Article 12: Seguretat i qualitat dels productes i serveis comercialitzats.
4. **Normes de conducta relacionades amb l' entorn empresarial.**
 - Article 13: Imatge i reputació corporativa.
 - Article 14: Protecció de la competència.
 - Article 15: Relacions amb els clients.
 - Article 16: Relacions amb els proveïdors.
 - Article 17: Relacions amb les institucions i els funcionaris públics.
 - Articles 18: Regals i obsequis.
 - Article 19: Gestió de la informació financera

TÍTOL III: APLICACIÓ DEL CODI DE CONDUCTA

1. **Aprovació i difusió.**
2. **Acceptació i compliment del Codi de Conducta.**
 - 2.1. Acceptació.
 - 2.2. Compliment.
 - 2.3. Règim disciplinari.
3. **Entrada en vigor i vigència.**

PREMISA

DIR ha considerat indispensable establir i adoptar un model d'organització, gestió i control per a la prevenció de delictes, segons estableix a l'article 31 bis del Codi Penal.

El present Codi de Conducta formen part integrant Model de Prevenció de Riscos Penals i el seu compliment és vinculant per a tots els que treballen per a DIR.

El present Codi de Conducta detalla els compromisos i les responsabilitats que les persones treballadores i col·laboradores assumeixen i comparteixen durant la gestió del risc i l'acompliment de les seves funcions laborals.

Es consideren comportaments no acceptables els realitzats per una persona, diverses persones o una organització de persones que actuen en nom de qualsevol de les societats del DIR i que constitueixin una violació de les regles de convivència civil i les correctes relacions socials i comercials, tal com ho estableix la normativa vigent i aquest Codi de Conducta.

Sota cap concepte, la convicció d' actuar en profit de les societats que integren el DIR o en profit propi pot justificar l' assumpció de comportaments que estiguin en contra dels principis establerts en el present Codi de Conducta.

DIR es compromet a difondre el present Codi de Conducta, a actualitzar-lo periòdicament, si fos necessari, i a proporcionar totes les possibles eines que en facilitin l' aplicació.

TÍTOL I: ÀMBIT D' APLICACIÓ DEL CODI DE CONDUCTA.

1. Persones Subjectes.

El present Codi de Conducta s'adreça a totes les persones treballadores i col·laboradores que prestin serveis per a les companyies que integren DIR amb independència de la seva (i) categoria; (ii) ubicació geogràfica o funcional; o del tipus de relació que els vinculi amb el DIR (sigui aquesta remunerada o no). En el present Codi de Conducta ens referirem a tots ells de forma àmplia amb el terme "persones treballadores i col·laboradores".

2. Obligació de conèixer i complir el Codi de Conducta.

Totes les persones treballadores i col·laboradores que prestin serveis per a les companyies que integren el DIR han de conèixer el contingut del present Codi de Conducta, contribuir activament a la seva aplicació, així com notificar possibles mancances, incompliments o infraccions d'aquest al *Compliance Officer* per les lleres establertes a aquest efecte. Totes les persones treballadores i col·laboradores es comprometen a complir i fer que es compleixin els principis del present Codi de Conducta en l'àmbit de les seves funcions laborals i responsabilitats.

3. Control d' aplicació del Codi de Conducta.

Amb l' objectiu de garantir el total compliment i la interpretació de les normes contingudes en el present Codi de Conducta, entre d' altres, es designa un *Compliance Officer* que gaudirà de les característiques d' independència, autonomia, honradesa i professionalitat.

Es crea la figura del *Compliance Officer* que exerceix un rol imprescindible en termes d' assessorament, presentació de propostes i vigilància del compliment del present Codi de Conducta. En aquest sentit, l' Òrgan d' Administració mitjançant decisió específica ha assignat al *Compliance Officer* la tasca de vetllar per la contínua idoneïtat i la correcta aplicació del present Codi de Conducta.

Per tant, el *Compliance Officer* representa una referència per a les persones subjectes al Codi de Conducta com de les notificacions relatives a l' incompliment de les disposicions contingudes en el mateix per part d' aquelles.

Entre les competències del *Compliance Officer* es troben, a títol enunciatiu que no limitatiu, les següents:

- Vetllar pel funcionament i el compliment del Codi de Conducta, així com del Model de Prevenció de Riscos Penals, actuant enfront de possibles incompliments;
- Vetllar per la idoneïtat i l' eficàcia real del Codi de Conducta, així com del Model de Prevenció de Riscos Penals relatiu a les diferents activitats desenvolupades.

- Garantir en el temps la funcionalitat del Codi de Conducta, així com del Model de Prevenció de Riscos Penals.
- Valorar la contínua idoneïtat del Codi de Conducta, així com del Model de Prevenció de Riscos Penals respecte de les noves disposicions legals.
- Actualitzar el Codi de Conducta, així com el Model de Prevenció de Riscos Penals en cas necessari.
- Sol·licitar a totes les persones subjectes al compliment del Codi de Conducta, així com del Model de Prevenció de Riscos Penals tota la informació necessària per fer front a les seves responsabilitats.
- Valorar la idoneïtat de les iniciatives d' informació i formació que s' haurien d' ajustar als valors i regles de comportament establerts en el present Codi de Conducta, així com en el Model de Prevenció de Riscos Penals.
- Assegurar-se que s' hagin dut a terme les oportunes iniciatives d' informació i formació, de conformitat amb els valors i regles de comportament continguts en el Codi de Conducta, així com en el Model de Prevenció de Riscos Penals, comprovant a més el nivell de coneixement d' aquests per les persones a ells subjectes.
- Redactar els informes necessaris per trametre als Òrgans de Govern corresponents.
- Vetllar pel correcte funcionament del Canal de Denúncies.

4. Dret d'informació i consulta a la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT).

L' elaboració, modificació i aplicació del present Codi de Conducta es durà a terme garantint la informació i consulta prèvia a la RLPT conforme al previst a l' article 64 de l' Estatut dels Treballadors i només pel que fa a aquelles mercantils que ostentin amb l' esmentada RLPT.

TÍTOL II: PRINCIPIS GENERALS I NORMES DE CONDUCTA.

1. Principis generals i de comportament.

El present Codi de Conducta detalla els compromisos i responsabilitats ètiques que les persones treballadores i col·laboradores assumeixen i comparteixen en l'acompliment de les seves funcions laborals. Els principis i les disposicions del present Codi de Conducta representen unes especificacions exemplificatives de les obligacions generals en termes d'honestedat, diligència, correcció, lleialtat, integritat, transparència i respecte mutu. Aquests principis es diferencien en els tres àmbits següents:

- Conductes relacionades amb el treballador.
- Conductes relacionades amb els recursos.
- Conductes relacionades amb l'entorn.

Les persones treballadores i col·laboradores, independentment de la seva posició o funció ha d'actuar segons els principis detallats en el present Codi de Conducta i en estricte compliment del mateix. Les violacions del present Codi de Conducta detectades podran ser sancionades oportunament de conformitat amb el disposat en Títol III- apartat 3.2.3. Règim disciplinari.

Existeix el ferm convenciment que l'ètica i integritat representen la clau de l'èxit de DIR per revertir en la qualitat dels productes i serveis que s' ofereixen, així com en el manteniment de relacions transparents entre els subjectes obligats, així com entre aquests últims i els clients i proveïdors o funcionaris públics.

Així mateix, en l'acompliment de les seves funcions, les persones treballadores i col·laboradores, promouran, compliran i faran complir, realitzant els seus millors esforços, els principals valors de DIR, essent aquests els següents:

- Esforç i esperit de superació, així com la passió i la innovació.
- Respecte per les altres persones.
- Compromís amb les persones.
- Solidaritat, especialment amb les persones més vulnerables.
- Superació dels reptes.
- Tolerància envers els altres.
- Sostenibilitat cap a la millora i preservació del medi ambient.
- El treball en equip i l'orientació al client.

2. Normes de conducta relacionades amb les persones treballadores i col·laboradores.

Article 1: Igualtat d' oportunitats i no discriminació.

1. Constitueix un principi bàsic d' actuació en les companyies que integren el DIR el proporcionar les mateixes oportunitats en l' accés al treball i en la promoció professional a totes les persones treballadores i col·laboradores.
2. En conseqüència, les persones treballadores i col·laboradores que intervinguin en procediments de contractació, selecció i/o promoció professional es guiaran amb objectivitat en les seves actuacions i decisions amb actitud oberta a la diversitat i amb l'objectiu d'identificar aquelles persones més concordes amb el perfil i necessitats del lloc a cobrir, promovent en tot moment la igualtat d'oportunitats.
3. En l' exercici de les seves activitats, DIR no accepta cap comportament discriminatori per raó de raça, color, nacionalitat, origen social, edat, sexe, estat civil, orientació sexual, ideologia, opinions polítiques, religió o qualsevol altra condició personal, física o social dels seus professionals.
4. En particular, DIR promou la igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a oportunitats, a l' accés a l' ocupació, a la formació, a la promoció de professionals.

Article 2: Respecte a les persones i la seva intimitat.

1. L' assetjament, l' abús, la intimidació, la manca de respecte i de consideració són inacceptables i no es permetran ni toleraran en l' àmbit de les companyies del DIR.
2. Totes les persones treballadores i col·laboradores, i especialment aquelles que exerceixin funcions de direcció, promouran en tot moment i en tots els nivells professionals, unes relacions basades en el respecte per la dignitat dels altres, la participació, l'equitat i la col·laboració recíproca, propiciant un ambient laboral respectuós per tal d'aconseguir un clima de treball positiu.
3. Les relacions entre persones treballadores i col·laboradores estaran basades en el respecte. De la mateixa manera, en les relacions entre persones treballadores o col·laboradores i terceres persones alienes a l'empresa, haurà de primar el respecte professional, la confiança i la col·laboració mútua.
4. DIR respectarà en tot moment la vida personal i familiar de les persones treballadores i col·laboradores.
5. DIR respectarà el dret a la intimitat de les seves persones treballadores i col·laboradores en totes les seves manifestacions i, en especial, en tot el que es refereix a les seves dades de caràcter personal.
6. Les persones treballadores i col·laboradores es comprometen a fer un ús responsable dels canals de comunicació, dels sistemes informàtics i, en general, de qualssevol altres mitjans que es posin a la seva disposició d'acord amb les polítiques i criteris establerts a aquest efecte.
7. DIR es compromet a no divulgar dades de caràcter personal, llevat de consentiment dels interessats i en els casos d' obligació legal o compliment de resolucions judicials o administratives. En cap cas podran ser tractades les dades de caràcter personal de les persones treballadores i col·laboradores que prestin serveis per a les companyies del DIR per a finalitats diferents de les legalment o contractualment previstes.
8. Les persones treballadores i col·laboradores que per les seves concretes funcions accedeixin habitualment a dades personals d'altres persones treballadores i col·laboradores, es comprometran per escrit a mantenir l'absoluta confidencialitat d'aquestes dades.

9. DIR considera el respecte a les persones com a condició indispensable per al desenvolupament individual i professional, tenint el seu reflex més immediat en els principis de respecte a la legalitat i als drets humans que regulen l' activitat de totes les persones en l' exercici de les seves funcions que obliga a observar un tracte adequat, respectuós i digne, garantint la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la dignitat, la intimitat personal i la igualtat.
10. DiR garanteix que qualsevol control o monitoratge dels sistemes informàtics o mitjans posats a disposició de la seva plantilla es realitzarà respectant la normativa de protecció de dades, el dret a la intimitat i les garanties establertes en la legislació laboral vigent, i sempre conforme a la política d' ús de mitjans telemàtics vigent.

Article 3: Seguretat i Salut Laboral.

1. La prevenció de riscos és un dels pilars bàsics de DIR i si millora contínua el principal objectiu. La política en prevenció de riscos laborals de les companyies que formen part de DIR s' orientarà sempre al compliment dels següents objectius:
 - Disposar dels mitjans necessaris per a l' evitació dels riscos laborals.
 - Avaluar els riscos laborals que no es puguin evitar per mantenir les mesures preventives adequades.
 - Combatre els riscos laborals en el seu origen.
 - Adaptar el treball a la persona, així com els equips i mètodes de treball amb vista a reduir-ne els efectes negatius en la salut.
 - Tenir en compte l' evolució de la tècnica per millorar les condicions de treball de les persones treballadores i col·laboradores.
 - Planificar la prevenció buscant un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l' organització del treball, les condicions de treball i la influència dels factors ambientals en el treball.
 - Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.
2. Les companyies DIR posaran tots els mitjans al seu abast per desenvolupar les polítiques de seguretat i salut en el treball corresponent i s' adoptaran les mesures preventives necessàries per complir amb el que disposa la legislació aplicable, així com qualsevol altra disposició normativa que pugui desenvolupar-se en un futur.
3. Totes les persones treballadores i col·laboradores tenen l'obligació de conèixer i complir les normes relatives a la seguretat i salut en el treball amb l'objectiu de prevenir i minimitzar els riscos laborals.
4. Totes les companyies DIR són coneixedores que s'ha de vetllar per les persones que presten serveis en els seus centres de treball, encara que no siguin les seves persones treballadores o col·laboradores, i es compromet a mantenir una coordinació preventiva adequada a les circumstàncies, tot això, en els termes previstos en la normativa de prevenció de riscos laborals.
5. La política de prevenció de riscos laborals es desenvoluparà amb la participació activa dels delegats i delegades de Prevenció i del Comitè de Seguretat i Salut, sempre que existeixin aquests òrgans, i conforme a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 4: Imparcialitat i Conflicte d' Interès.

1. Es considerarà que existeix un conflicte d' interès en aquelles situacions en les quals entrin en col·lisió, de manera directa o indirecta l' interès personal de les persones treballadores i col·laboradores i l' interès de qualsevol mercantil que integri DIR, afectant aquesta situació a la seva activitat professional.
2. Les decisions professionals hauran d' estar sempre basades en la millor defensa dels interessos de DIR.
3. En relació amb els possibles conflictes d' interès que puguin esdevenir, les persones treballadores i col·laboradores han de seguir els principis generals d' actuació següents:
 - Independència: les persones treballadores i col·laboradores no imposaran els seus propis interessos sobre els d'aquell.
 - Abstenció: les persones treballadores i col·laboradores s'abstindran d'intervenir o influir en la presa de decisions que puguin afectar-lo, de participar en les reunions en què aquestes decisions es plantegin i d'accedir a informació confidencial que afecti aquest conflicte.
 - Comunicació: les persones treballadores i col·laboradores hauran de posar en coneixement, en el moment de la seva contractació i durant l' exercici de les seves funcions, qualsevol situació que pogués ser constitutiva de conflicte d' interès. En aquesta comunicació haurà sempre de constar (i) si el conflicte d'interès l'afecta personalment o a través d'una persona vinculada, identificant-la en el seu cas i (ii) la situació que dona lloc al conflicte d'interès, detallant en el seu cas l'objecte i les principals condicions de l'operació o decisió sobre la qual es projecta. Aquesta comunicació s' ha de fer per correu
4. Aquests principis generals d' actuació s' observaran de manera especial en aquells casos en què el conflicte d' interès sigui, a pugui raonablement esperar-se que sigui, de tal naturalesa que constitueixi una situació de conflicte d' interès estructural i permanent entre la persona treballadora o col·laboradora i aquest últim.
5. La comunicació de possibles conflictes d' interès no podrà ser interpretada ni aplicada de forma que limiti o menyscabi els drets laborals, sindicals o de representació de les persones treballadores.

Article 5: Protecció del medi ambient.

1. DIR desenvolupa la seva activitat segons principis i criteris de sostenibilitat i de protecció al medi ambient, essent prioritària l' adequada gestió dels seus recursos i el consum responsable per assolir els seus objectius.
2. DIR desenvolupa la seva activitat amb un absolut respecte al medi ambient, complint en tot moment amb la normativa mediambiental que li sigui d' aplicació i minimitzant l' impacte de les seves activitats sobre el medi ambient. En concret a través de les següents accions:
 - Respectar el medi ambient fent un ús racional dels recursos naturals, posant tots els mecanismes de control al seu abast per minimitzar la contaminació derivada l' activitat.
 - Fomentar l' ús sostenible de matèries primeres i recursos naturals.
 - Incloure pautes de millora contínua en el comportament mediambiental.
 - Complir amb la legislació vigent en matèria de medi ambient, així com amb altres compromisos voluntàriament acceptats.
 - Fomentar la participació activa de totes les persones treballadores i col·laboradores en la cura del medi ambient.

3. Les persones treballadores i col·laboradores han de desenvolupar la seva activitat minimitzant l'impacte mediambiental i procurar un ús eficient de tots els recursos de què disposen per a l'acompliment de les seves funcions.

Article 6: Lluita contra el Blanqueig de Capitals.

1. DIR manifesta el seu més ferm compromís de no realitzar pràctiques que puguin considerar-se irregulars en el desenvolupament de les seves relacions amb clients, proveïdors, subministradors, competidors, socis de negoci, autoritats o administracions... etc, incloent-hi les relatives al blanqueig de capitals provinents d'activitats il·lícites o criminals.
2. Així mateix, DIR es compromet a complir totes les disposicions i només tant nacionals com internacionals vigents en l'àmbit de la lluita contra el blanqueig de capitals.

Article 7: Lluita contra la Corrupció i el Fraude amb Tercers.

1. En el marc de la lluita contra la corrupció, DIR manifesta el seu més ferm compromís de no realitzar en l'àmbit de les seves relacions amb tercers externes activitats que puguin tenir la consideració de corruptes.
2. Les persones treballadores i col·laboradores evitaran exercir qualsevol tipus d'interferència o influència en clients, proveïdors o tercers que pugui alterar la seva imparcialitat i objectivitat professional. Aquesta obligació afecta de manera especial persones treballadores i col·laboradores que hagin de prendre decisions sobre contractació de subministraments i serveis i als que tinguin poder de decisió sobre les condicions econòmiques que regeixin les relacions comercials.
3. Així mateix, les persones treballadores i col·laboradores es comprometen al compliment dels procediments interns establerts en aquesta matèria.

3. Normes de conducta relacionades amb els recursos.

Article 8: Gestió de la informació: Directrius de transparència, exactitud i confidencialitat.

1. Revelar informació reservada i confidencial i fer-ne ús per a finalitats particulars, contravé aquest codi de conducta.
2. DIR considera la informació com un dels seus actius més valuosos pel que des del present Codi de Conducta es promou la protecció de la mateixa.
3. Així mateix, DIR declara que la informació que fa pública és veraç i exacta. Les persones treballadores i col·laboradores es comprometen a transmetre la informació de la forma rigorosa i fiable, així com a no divulgar informació incorrecta que pugui produir perjudicis a DIR.
4. La informació no pública que sigui propietat de DIR tindrà, amb caràcter general, la consideració d'informació reservada i confidencial, i estarà subjecta a secret professional, sense que pugui ser facilitada a tercers llevat d'autorització expressa dels òrgans gestors de DIR que siguin competents en cada cas o llevat de requeriment legal, judicial o d'una autoritat administrativa.
5. DIR posarà els mitjans de seguretat suficients i aplicarà els procediments interns establerts per protegir la informació confidencial i reservada registrada en suport físic

- o electrònic enfront de qualsevol risc intern o extern d' accés no consentit, A manipulació o destrucció, tant intencionada com accidental.
6. A nivell intern, les persones treballadores i col·laboradores tractaran la informació a la qual accedeixin com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions de forma reservada i confidencial, abstenint-se d'utilitzar-la en benefici propi i de comunicar de qualsevol firma qualsevol dada, informació o document obtingut durant l'acompliment de les seves activitats laborals.
 7. Qualsevol indici raonable de fuga d'informació reservada i/o confidencial i d'ús particular d'aquella haurà de ser immediatament comunicada a través dels mitjans posats a disposició per DIR.
 8. L' obligació de confidencialitat romandrà de forma indefinida i comprendrà l' obligació de retornar qualsevol material propietat de DIR que tingui en el seu poder la persona treballadora o col·laboradora quan cessi la relació laboral o mercantil. La paraula material inclou els documents, mitjans, dispositius d' emmagatzematge, així com la informació emmagatzemada en els terminals informàtics, subsistint en tot cas el deure de confidencialitat.
 9. DIR prohibeix expressament l' ús de qualsevol de qualsevol tipus d' informació procedent de tercers que pugui ser qualificada com a confidencial. Aquesta prohibició afecta totes les persones treballadores i col·laboradores.
 10. Les obligacions de confidencialitat no podran interpretar-se en cap cas com a limitació del dret de les persones treballadores a dirigir-se als seus representants legals (els qui en tot cas hauran de complir amb el seu deure de sigil professional), a l'autoritat laboral o a la inspecció de treball.
 11. DIR ha establert les següents directrius respecte de les relacions amb els mitjans de comunicació:
 - Es mantindrà un perfil de comunicació baix, accedint únicament a contactes previstos i controlats.
 - Totes les relacions amb els mitjans de comunicació s' hauran de realitzar a través de la persona responsable i només a través d' ella.
 - Les persones treballadores i col·laboradores hauran d'abstenir-se de realitzar declaracions públiques llevat que siguin autoritzades pels corresponents òrgans gestors i la situació així ho justifiqui.

El que estableix aquest article s' estableix sens perjudici dels acords individuals que DIR hagi assolit o en el futur abast amb qualsevol persona treballadora o col·laboradora.

Article 9: Respecte a la propietat intel·lectual i industrial.

1. DIR és el titular de la propietat i dels drets d'ús i explotació dels programes, sistemes informàtics, equips, manuals, vídeos, projectes, estudis, informes i altres obres i drets creats, desenvolupats, perfeccionats o utilitzats per les seves persones treballadores i col·laboradores en el marc de la seva activitat laboral o sobre la base de les facilitats posades per DIR.
2. Les persones treballadores i col·laboradores respectaran la propietat intel·lectual i industrial i el dret d'ús corresponent a DIR en relació amb els equips, know how, llicències, patents, marques, noms comercials, dibuixos industrials i en general les altres obres creades o desenvolupades per DIR, ja sigui com a conseqüència de la seva activitat professional o de la de tercers al seu servei. Per tant, la seva utilització es realitzarà en l' exercici de l' activitat professional i es retornarà tot el material en el qual es suporti quan siguin requerits.

3. Les persones treballadores i col·laboradores utilitzaran la imatge, nom o marques de DIR únicament per a l'adequat compliment de la seva activitat professional.
4. Les persones treballadores i col·laboradores hauran de respectar els drets de propietat intel·lectual de tercers que es trobin correctament registrats, no imitant ni usurpant el signe distintiu dels mateixos.
5. DIR es compromet a respectar igualment els drets de propietat intel·lectual i industrial que ostentin terceres persones alienes al mateix, i a donar exprés compliment a la normativa interna existent al respecte.

Article 10: Ús del sistema informàtic, telemàtic i prohibició de provocar danys i perjudicis sobre programes informàtics, informacions i/o dades de tercers.

1. La utilització dels equips, sistemes i programes informàtics que DIR posa a disposició de les persones treballadores i col·laboradores, inclosa la facilitat d'accés i operativa a internet, hauran d'ajustar-se a criteris de seguretat i eficiència, excloent qualsevol ús, acció o funció informàtica que sigui il·lícita o contrària a les normes o instruccions de DIR vigents en la matèria i sense que existeixi expectativa de privacitat en les comunicacions efectuades per aquests mitjans que no podran ser utilitzats amb finalitats personals.
2. Les persones treballadores i col·laboradores no explotaran, reproduiran, replicaran, o cediran els sistemes i aplicacions informàtiques per a finalitats que siguin alienes a l'acompliment de les seves funcions laborals. Així mateix, les persones treballadores i col·laboradores no instal·laran o utilitzaran en els equips informàtics facilitats programes o aplicacions la utilització dels quals sigui il·legal o pugui danyar o perjudicar els interessos de DIR, dels seus clients o de terceres persones.

Article 11: Ús i protecció dels actius.

1. DIR es compromet a posar a disposició de les seves persones treballadores i col·laboradores, els recursos i els mitjans adequats per al desenvolupament de la seva activitat professional, entre els quals s'inclouen la propietat intel·lectual, instal·lacions, equips i recursos financers.
2. Les persones treballadores i col·laboradores es comprometen a fer un ús responsable dels recursos i dels mitjans posats a la seva disposició, realitzant amb aquells exclusivament activitats professionals en interès de DIR. D'aquesta manera, les persones treballadores i col·laboradores procuraran l'ús eficient dels actius, no utilitzant-los en benefici propi, ni es prevaldran de la seva posició per obtenir avantatges patrimonials o personals ni oportunitats de negoci pròpies en perjudici o detriment de DIR.

Article 12: Qualitat dels productes i serveis comercialitzats.

1. DIR té com a prioritat la satisfacció del client oferint un producte i servei d'alta qualitat.
2. Des de DIR es desenvoluparan les polítiques de qualitat i s'adoptaran les mesures preventives necessàries per complir amb el que disposa la legislació aplicable, així com qualsevol disposició normativa que pugui desenvolupar-se en un futur.
3. Així mateix, DIR promourà les mesures oportunes perquè els tercers amb els quals operi compleixin les seves normes en matèria de qualitat i seguretat.

4. Normes de conducta relacionades amb l' entorn.

Article 13: Imatge i reputació.

1. La imatge de DIR constitueix la seva representació en el mercat per la qual cosa donada la importància i rellevància que tenen enfront de tercers externs, es controlarà l' ús que es fa la mateixa per part de les persones treballadores i col.laboradores.
2. Així mateix, existirà control sobre les intervencions públiques que realitzin les persones treballadores i col.laboradores en nom de DIR tant en l' acompliment de la seva activitat professional com en l' exercici de les facultats de representació que poguessin tenir delegades, per tal de preservar la imatge i reputació corporativa en el mercat.
3. Les persones treballadores hauran d' actuar respecte cap a DiR i cap a altres persones treballadores en les seves comunicacions públiques, abstenint-se de realitzar comentaris perjudicials o que puguin causar danys reputacionals a DiR. Tot això, sense perjudici del seu dret de llibertat d' expressió i de llibertat sindical.

Article 14: Protecció de la competència.

1. DIR reconeix que la competència correcta i lleial constitueix un element fonamental per al seu desenvolupament.
2. DIR i les seves persones treballadores i col·laboradores es comprometen al compliment de la normativa de defensa de la competència, evitant qualsevol conducta que constitueixi o pugui constituir abús o restricció de la competència, competint en els mercats de forma lleial, i sense realitzar publicitat enganyosa o denigratòria cap a tercers competidors.
3. L' obtenció d' informació de tercers, incloent-hi informació de la competència, es realitzarà inexcusablement de forma legal.

Article 15: Relacions amb els clients.

1. Les relacions mantingudes per DIR amb clients estaran presidides per les màximes de qualitat de producte i servei, la confidencialitat en el tractament de dades, la transparència i la legalitat en les relacions contractuals concertades amb els mateixos.
2. DIR es compromet a oferir una qualitat de productes i serveis adequats als requisits i estàndards de qualitat concertats amb els mateixos.
3. DIR garantirà l' adequat tractament de dades dels clients mantenint la confidencialitat dels mateixos i comproment-se a no revelar-los a tercers, llevat de consentiment del client o per obligació legal o en compliment de resolucions judicials o administratives. La captació, utilització i tractament de dades de caràcter personal dels clients haurà de realitzar-se de manera que es garanteixi el dret a la seva intimitat i el compliment de la legislació sobre protecció de caràcter personal. Les persones treballadores i col·laboradores que per la seva concreta activitat accedeixin a dades de caràcter personal dels clients, hauran de mantenir la seva confidencialitat i donar compliment a l'establert en la legislació de protecció de dades de caràcter personal en la mesura que resulti aplicable.
4. Les persones treballadores i col·laboradores han d'actuar amb transparència i claredat en les seves relacions amb tercers, vetllant perquè cap actuació seva pugui interpretar-se com a engany en perjudici dels clients.

5. Queda prohibida qualsevol classe d' interferència o influència en clients, proveïdors o tercers que alteri la imparcialitat i objectivitat professional. Aquesta obligació afecta de manera especial les persones treballadores i col·laboradores que hagin de prendre decisions sobre contractació de subministraments i serveis i als que decideixin les condicions econòmiques de les operacions amb els clients.

Article 16: Relacions amb els proveïdors.

1. Les relacions entre DIR i els proveïdors estan basades en el respecte, la confiança i la recerca de beneficis mutus. Per aquest motiu, DIR desenvoluparà processos de selecció de proveïdors i subministradors amb base a criteris d' objectivitat, imparcialitat i transparència, evitant qualsevol situació de conflicte d' interès o favoritisme en la seva elecció.
2. Així mateix, DIR es compromet a tractar de forma confidencial tota la informació rebuda per part dels proveïdors en l' emissió de les seves ofertes tals com preus i condicions, respectant el contingut de les mateixes. El tractament de les dades de caràcter personal també es farà, igual que amb els clients, complint l' establert legalment.
3. És responsabilitat de les persones treballadores i col·laboradores facilitar informació veraç als proveïdors i subministradors i no projectada amb la intenció d'induir a engany.

Article 17: Relació amb les institucions i els funcionaris públics.

1. Tota relació amb governs, autoritats, organismes i institucions públiques es durà a terme de forma ètica, respectuosa i lícita.
2. DIR es regirà pels principis de transparència i cooperació en aquelles relacions que mantinguin amb autoritats, organismes i Administracions Públiques, tals com procediments d' adjudicació, contractació, convenis o acords en els quals intervingués directament o prestarà el seu assessorament.
3. Les persones treballadores i col·laboradores s'abstindran de realitzar aportacions amb càrrec a DIR a organitzacions, administracions públiques i institucions en general.
4. Així mateix, en el curs de qualsevol tipus de relació de DIR amb les Administracions o empreses públiques, cap persona treballadora o col·laboradora podrà oferir, concedir, sol·licitar o acceptar, directament o indirectament regals o dàdivas, favors o compensacions, en metàl·lic o en espècie, qualsevol que sigui la seva naturalesa, de o a qualsevol autoritat o funcionari públic, quan això pogués influir i vincular tal acció amb l'adopció de decisions relatives a DIR.

Article 18: Regals i obsequis

1. Prohibició d'acceptació: Amb la finalitat d'evitar situacions de conflicte d'interès i de garantir els principis de transparència, integritat i independència, queda totalment prohibida l'acceptació (directa o indirecta per la persona treballadora i/o pel seu cercle personal o familiar) de regals, gratificacions, avantatges o descomptes de qualsevol proveïdor, Administració Pública o tercers amb els quals DIR pugui tenir algun tipus de vinculació comercial.
2. Excepció relativa a clients: La prohibició esmentada en el punt anterior no resulta d'aplicació als obsequis que el personal de DIR pugui rebre dels nostres/es

clients/es, sempre que aquests es realitzin de forma desinteressada com a mostra de cortesia o agraïment pel servei prestat.

3. Infraccions i responsabilitat: L' incompliment de les prohibicions relatives a proveïdors o administracions públiques constituirà una infracció disciplinària molt greu que pot ser motivadora de les sancions convencionalment previstes. Així mateix, la persona treballadora serà personalment responsable davant el Grup DiR de qualsevol perjudici o dany causat.
4. Autoritzacions especials: Qualsevol altra situació no prevista o dubte sobre la procedència d' un obsequi tan sols podrà exceptuar-se amb el previ consentiment exprés i per escrit per part de l' empresa.
5. Pràctiques no ètiques: En cap cas es permetrà qualsevol comportament del personal de DiR que pretengui influir sobre la voluntat de persones alienes a l' organització per obtenir algun benefici mitjançant l' ús de pràctiques no ètiques.

Article 19: Gestió de la informació financera.

1. La informació economicofinancera de DIR reflectirà fidelment la seva realitat econòmica, financera i patrimonial, d' acord amb els principis de comptabilitat generalment acceptats i les normes internacionals d' informació financera, quan li siguin aplicables. A aquests efectes, cap persona treballadora o col·laboradora ocultarà o distorsionarà la informació dels registres i informes comptables, que serà completa, precisa i veraç evitant tota conducta enganyosa, fraudulenta o falsària.
2. La manca d' honestedat en la comunicació de la informació contravé aquest Codi de Conducta. S' incorre també en manca d' honestedat en lliurar informació incorrecta, o confusa.
3. Segons les seves funcions i tasques corresponents, és responsabilitat de les persones treballadores i col·laboradores facilitar la informació oportuna per possibilitar que els fets relatius a la gestió de DIR estiguin reflectits correctament i veraçment a nivell comptable. Cada operació comptable ha d' estar basada en una documentació adequada, que ha de ser comprovable. Els principis útils per a l' activitat de comptabilitat i gestió són la correcció i la integritat, en ple compliment de la normativa vigent. Les possibles omissions s' hauran d' integrar, mentre que les possibles falsificacions seran perseguides segons la normativa vigent.

TÍTOL III: APLICACIÓ DEL CODI DE CONDUCTA.

1. Aprovació i Difusió.

El present Codi de Conducta ha estat aprovat per l' Òrgan d' Administració i romandrà, en la seva versió simplificada, publicat al web www.dir.cat.

Així mateix, cadascun dels Clubs i cadascun dels responsables de cada direcció i unitat ha de vetllar pel compliment del Codi de Conducta en cadascuna de les seves respectives àrees, així com entre les persones treballadores i col·laboradores de cadascun dels centres esportius i entre les noves incorporacions que es produeixin.

En qualsevol cas, cadascun d'aquests és responsable individualment de vetllar pel seu compliment, i de procurar la seva observança per part d'aquells agents que es relacionin amb DIR.

2. Acceptació i compliment del Codi de Conducta.

2.1. Acceptació.

Totes les persones treballadores i col·laboradores estan obligades al compliment del Codi de Conducta des del moment de la seva incorporació i durant el seu acompliment professional.

2.2. Compliment.

L'incompliment del Codi de Conducta compromet la reputació i imatge corporativa de DIR, per la qual cosa totes les persones treballadores i col·laboradores han d'informar de qualsevol incompliment o infracció d'aquest de la qual siguin conscients.

Qualsevol persona a qui se li comuniqui, d'una font interna o externa, una sospita raonable de frau o incompliment dels principis definits en aquest document té l'obligació de reportar-la al *Compliance Officer* informant-lo directament o de conformitat amb els termes establerts al Canal de Denúncies.

2.3. Règim disciplinari.

Quan es determini pel *Compliance Officer* que una persona treballadora o col·laboradora de DIR ha incorregut en alguna acció o omissió que contravingui l'establert en el present Codi de Conducta, s'informarà al Departament de Recursos Humans, al Departament Jurídic-Laboral i al Departament de Personal per tal de valorar l'adopció de les mesures disciplinàries que corresponguin conforme al règim de faltes i sancions aplicables en DIR de conformitat amb el establert en el Canal de Denúncies, en el Sistema Disciplinari, en l'Estatut dels Treballadors i en el Conveni Col·lectiu d'aplicació, tot això sempre de conformitat amb la legislació laboral aplicable i sense perjudici de la denúncia o posada en coneixement davant el Ministeri Fiscal i/o davant les autoritats competent, quan la concreta infracció així ho requereixi.

El present Codi de Conducta no crea un règim disciplinari propi ni substitueix l'establert en el Conveni col·lectiu d'aplicació i en l'Estatut dels Treballadors essent que qualsevol sanció que pogués resultar d'aplicació haurà d'ajustar-se estrictament a la tipificació de les faltes continguda en els esmentats cossos legals.

2.4. Entrada en vigor i vigència.

El present Codi de Conducta s' integra en el marc de la normativa interna de DIR, entrant en vigor l' endemà de la seva aprovació per l' Òrgan d' Administració i restant vigent en tant no s' aprovi la seva anul·lació o modificació i derogant qualsevol altre Codi, política o procediment existent al respecte i que fes referència totalment o parcialment, als continguts del present Codi de Conducta.

El present Codi de Conducta podrà ser objecte de revisió i actualitzacions periòdiques de conformitat amb els futurs compromisos que DIR pugui adquirir en l' exercici de la seva activitat i dels canvis legislatius que puguin afectar el contingut d' aquest. Cada modificació o integració ha de ser aprovada igualment per l' Òrgan d' Administració, publicada en la seva versió simplificada al web www.dir.cat i comunicada convenientment a les persones treballadores i col.laboradores de DIR.