



Código de Conducta

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Premisa

TIULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

1. Personas Sujetas.
2. Obligación de Conocer y cumplir el Código de Conducta.
3. Control de aplicación del Código de Conducta.
4. Derechos de información y consulta a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

TÍTULO II: PRINCIPIOS GENERALES Y NORMAS DE CONDUCTA.

1. **Principios generales y de comportamiento.**
2. **Normas de conducta relacionadas con las personas trabajadoras y colaboradoras.**
 - Artículo 1: Igualdad de oportunidades y no discriminación.
 - Artículo 2: Respetos a las personas y su intimidad.
 - Artículo 3: Seguridad y salud Laboral.
 - Artículo 4: Imparcialidad y conflicto de Interés.
 - Artículo 5: Protección del medio ambiente.
 - Artículo 6: Lucha contra el blanqueo de capitales.
 - Artículo 7: Lucha contra la corrupción y el fraude con terceros.
3. **Normas de conducta relacionadas con los recursos.**
 - Artículo 8: Gestión de la información: transparencia, exactitud y confidencialidad.
 - Artículo 9: Respeto a la propiedad intelectual e industrial.
 - Artículo 10: Uso del sistema informático, telemático y prohibición de provocar daños en sistemas informáticos, informaciones y/o datos de terceros.
 - Artículo 11: Uso y protección de activos.
 - Artículo 12: Seguridad y calidad de los productos y servicios comercializados.
4. **Normas de conducta relacionadas con el entorno empresarial.**
 - Artículo 13: Imagen y reputación corporativa.
 - Artículo 14: Protección de la competencia.
 - Artículo 15: Relaciones con los clientes.
 - Artículo 16: Relaciones con los proveedores.
 - Artículo 17: Relaciones con las instituciones y los funcionarios públicos.
 - Artículos 18: Regalos y obsequios.
 - Artículo 19: Gestión de la información financiera

TÍTULO III: APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

1. **Aprobación y difusión.**
2. **Aceptación y cumplimiento del Código de Conducta.**
 - 2.1. Aceptación.
 - 2.2. Cumplimiento.
 - 2.3. Régimen disciplinario.
3. **Entrada en vigor y vigencia.**

PREMISA

DIR ha considerado indispensable establecer y adoptar un modelo de organización, gestión y control para la prevención de delitos, según establece en el artículo 31 bis del Código Penal.

El presente Código de Conducta forman parte integrante Modelo de Prevención de Riesgos Penales y su cumplimiento es vinculante para todos los que trabajan para DIR.

El presente Código de Conducta detalla los compromisos y las responsabilidades que las personas trabajadoras y colaboradoras asumen y comparten durante la gestión del riesgo y el desempeño de sus funciones laborales.

Se consideran comportamientos no aceptables los realizados por una persona, varias personas o una organización de personas que actúan en nombre de cualquiera de las sociedades del DIR y que constituyan una violación de las reglas de convivencia civil y las correctas relaciones sociales y comerciales, tal y como lo establece la normativa vigente y este Código de Conducta.

Bajo ningún concepto, la convicción de actuar en provecho de las sociedades que integran el DIR o en provecho propio puede justificar la asunción de comportamientos que estén en contra de los principios establecidos en el presente Código de Conducta.

DIR se compromete a difundir el presente Código de Conducta, a actualizarlo periódicamente, si fuera necesario, y a proporcionar todas las posibles herramientas que faciliten la aplicación del mismo.

TÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

1. Personas Sujetas.

El presente Código de Conducta se dirige a todas las personas trabajadoras y colaboradoras que presten servicios para las compañías que integran DIR con independencia de su (i) categoría; (ii) ubicación geográfica o funcional; o del tipo de relación que les vincule con el DIR (sea esta remunerada o no). En el presente Código de Conducta nos referiremos a todos ellos de forma amplia con el término “personas trabajadoras y colaboradoras”.

2. Obligación de conocer y cumplir el Código de Conducta.

Todos las personas trabajadoras y colaboradoras que presten servicios para las compañías que integran el DIR deben conocer el contenido del presente Código de Conducta, contribuir activamente a su aplicación, así como notificar posibles carencias, incumplimientos o infracciones de este al *Compliance Officer* por los cauces establecidos a tal efecto. Todos las personas trabajadoras y colaboradoras se comprometen a cumplir y hacer que se cumplan los principios del presente Código de Conducta en el ámbito de sus funciones laborales y responsabilidades.

3. Control de aplicación del Código de Conducta.

Con el objetivo de garantizar el total cumplimiento y la interpretación de las normas contenidas en el presente Código de Conducta, entre otros, se designa un *Compliance Officer* que gozará de las características de independencia, autonomía, honradez y profesionalidad.

Se crea la figura del *Compliance Officer* que desempeña un rol imprescindible en términos de asesoramiento, presentación de propuestas y vigilancia del cumplimiento del presente Código de Conducta. En este sentido, el Órgano de Administración mediante decisión específica ha asignado al *Compliance Officer* la tarea de velar por la continua idoneidad y la correcta aplicación del presente Código de Conducta.

Por lo tanto, el *Compliance Officer* representa una referencia para las personas sujetas al Código de Conducta como de las notificaciones relativas al incumplimiento de las disposiciones contenidas en el mismo por parte de aquellas.

Entre las competencias del *Compliance Officer* se encuentran, a título enunciativo que no limitativo, las siguientes:

- Velar por el funcionamiento y el cumplimiento del Código de Conducta, así como del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, actuando frente a posibles incumplimientos;

- Velar por la idoneidad y la eficacia real del Código de Conducta, así como del Modelo de Prevención de Riesgos Penales relativos a las distintas actividades desarrolladas.
- Garantizar en el tiempo la funcionalidad del Código de Conducta, así como del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.
- Valorar la continua idoneidad del Código de Conducta, así como del Modelo de Prevención de Riesgos Penales respecto de las nuevas disposiciones legales.
- Actualizar el Código de Conducta, así como el Modelo de Prevención de Riesgos Penales en caso necesario.
- Solicitar a todas las personas sujetas al cumplimiento del Código de Conducta, así como del Modelo de Prevención de Riesgos Penales toda la información necesaria para hacer frente a sus responsabilidades.
- Valorar la idoneidad de las iniciativas de información y formación que se deberían ajustar a los valores y reglas de comportamiento establecidos en el presente Código de Conducta, así como en el Modelo de Prevención de Riesgos Penales.
- Asegurarse de que se hayan llevado a cabo las oportunas iniciativas de información y formación, de conformidad con los valores y reglas de comportamiento contenidos en el Código de Conducta, así como en el Modelo de Prevención de Riesgos Penales, comprobando además el nivel de conocimiento de estos por las personas a ellos sujetas.
- Redactar los informes necesarios para enviar a los Órganos de Gobierno correspondientes.
- Velar por el correcto funcionamiento del Canal de Denuncias.

4. Derecho de información y consulta a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

La elaboración, modificación y aplicación del presente Código de Conducta se llevará a cabo garantizando la información y consulta previa a la RLPT conforme a lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y solo en lo que respecta a aquellas mercantiles que ostenten con la mencionada RLPT.

TÍTULO II: PRINCIPIOS GENERALES Y NORMAS DE CONDUCTA.

1. Principios generales y de comportamiento.

El presente Código de Conducta detalla los compromisos y responsabilidades éticas que las personas trabajadoras y colaboradoras asumen y comparten en el desempeño de sus funciones laborales. Los principios y las disposiciones del presente Código de Conducta representan unas especificaciones ejemplificativas de las obligaciones generales en términos de honestidad, diligencia, corrección, lealtad, integridad, transparencia y respeto mutuo. Estos principios se diferencian en los siguientes tres ámbitos:

- Conductas relacionadas con el trabajador.
- Conductas relacionadas con los recursos.
- Conductas relacionadas con el entorno.

Las personas trabajadoras y colaboradoras, independientemente de su posición o función debe actuar según los principios detallados en el presente Código de Conducta y en estricto cumplimiento del mismo. Las violaciones del presente Código de Conducta detectadas podrán ser sancionadas oportunamente de conformidad con lo dispuesto en Título III-apartado 3.2.3. Régimen disciplinario.

Existe el firme convencimiento de que la ética e integridad representan la clave del éxito de DIR por revertir en la calidad de los productos y servicios que se ofrecen, así como en el mantenimiento de relaciones transparentes entre los sujetos obligados, así como entre estos últimos y los clientes y proveedores o funcionarios públicos.

Asimismo, en el desempeño de sus funciones, las personas trabajadoras y colaboradoras, promoverán, cumplirán y harán cumplir, realizando sus mejores esfuerzos, los principales valores de DIR, siendo éstos los siguientes:

- Esfuerzo y espíritu de superación, así como la pasión y la innovación.
- Respeto por las demás personas.
- Compromiso con las personas.
- Solidaridad, especialmente con las personas más vulnerables.
- Superación de los retos.
- Tolerancia hacia los demás.
- Sostenibilidad hacia la mejora y preservación del medio ambiente.
- El trabajo en equipo y la orientación al cliente.

2. Normas de conducta relacionadas con las personas trabajadoras y colaboradoras.

Artículo 1: Igualdad de oportunidades y no discriminación.

1. Constituye un principio básico de actuación en las compañías que integran el DIR el proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional a todas las personas trabajadoras y colaboradoras.
2. En consecuencia, las personas trabajadoras y colaboradoras que intervengan en procedimientos de contratación, selección y/o promoción profesional se guiarán con objetividad en sus actuaciones y decisiones con actitud abierta a la diversidad y con el objetivo de identificar a aquellas personas más acordes con el perfil y necesidades del puesto a cubrir, promoviendo en todo momento la igualdad de oportunidades.
3. En el ejercicio de sus actividades, DIR no acepta ningún comportamiento discriminatorio por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.
4. En particular, DIR promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a oportunidades, al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales.

Artículo 2: Respeto a las personas y su intimidad.

1. El acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y de consideración son inaceptables y no se permitirán ni tolerarán en el ámbito de las compañías del DIR.
2. Todas las personas trabajadoras y colaboradoras, y especialmente aquellas que desempeñen funciones de dirección, promoverán en todo momento y en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso a fin de lograr un clima de trabajo positivo.
3. Las relaciones entre personas trabajadoras y colaboradoras estarán basadas en el respeto. Del mismo modo, en las relaciones entre personas trabajadoras o colaboradoras y terceras personas ajenas a la empresa, deberá primar el respeto profesional, la confianza y la colaboración mutua.
4. DIR respetará en todo momento la vida personal y familiar de las personas trabajadoras y colaboradoras.
5. DIR respetará el derecho a la intimidad de sus personas trabajadoras y colaboradoras en todas sus manifestaciones y, en especial, en todo lo que se refiere a sus datos de carácter personal.
6. Las personas trabajadoras y colaboradoras se comprometen a hacer un uso responsable de los canales de comunicación, de los sistemas informáticos y, en general, de cualesquiera otros medios que se pongan a su disposición de acuerdo con las políticas y criterios establecidos a tal efecto.
7. DIR se compromete a no divulgar datos de carácter personal, salvo consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal de las personas trabajadoras y colaboradoras que presten servicios para las compañías del DIR para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

8. Las personas trabajadoras y colaboradoras que por sus concretas funciones accedan habitualmente a datos personales de otras personas trabajadoras y colaboradoras, se comprometerán por escrito a mantener la absoluta confidencialidad de esos datos.
9. DIR considera el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de respeto a la legalidad y a los derechos humanos que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.
10. DiR garantiza que cualquier control o monitorización de los sistemas informáticos o medios puestos a disposición de su plantilla se realizará respetando la normativa de protección de datos, el derecho a la intimidad y las garantías establecidas en la legislación laboral vigente, y siempre conforme a la política de uso de medios telemáticos vigente.

Artículo 3: Seguridad y Salud Laboral.

1. La prevención de riesgos es uno de los pilares básicos de DIR y si mejora continua el principal objetivo. La política en prevención de riesgos laborales de las compañías que forman parte de DIR se orientará siempre al cumplimiento de los siguientes objetivos:
 - Disponer de los medios necesarios para la evitación de los riesgos laborales.
 - Evaluar los riesgos laborales que no se puedan evitar para mantener las medidas preventivas adecuadas.
 - Combatir los riesgos laborales en su origen.
 - Adaptar el trabajo a la persona, así como los equipos y métodos de trabajo con miras a reducir los efectos negativos del mismo en la salud.
 - Tener en cuenta la evolución de la técnica para mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y colaboradoras.
 - Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
 - Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
2. Las compañías DIR pondrán todos los medios a su alcance para desarrollar las políticas de seguridad y salud en el trabajo correspondiente y se adoptarán las medidas preventivas necesarias para cumplir con lo dispuesto en la legislación aplicable, así como cualquier otra disposición normativa que pueda desarrollarse en un futuro.
3. Todas las personas trabajadoras y colaboradoras tienen la obligación de conocer y cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.
4. Todas las compañías DIR son conocedoras de que se debe velar por las personas que prestan servicios en sus centros de trabajo, aunque no sean sus personas trabajadoras o colaboradoras, y se compromete a mantener una coordinación preventiva adecuada a las circunstancias, todo ello, en los términos previstos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
5. La política de prevención de riesgos laborales se desarrollará con la participación activa de los delegados y delegadas de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud, siempre y cuando existan tales órganos, y conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 4: Imparcialidad y Conflicto de Interés.

1. Se considerará que existe un conflicto de interés en aquellas situaciones en las que entren en colisión, de manera directa o indirecta el interés personal de las personas trabajadoras y colaboradoras y el interés de cualquier mercantil que integre DIR, afectando esta situación a su actividad profesional.
2. Las decisiones profesionales deberán estar siempre basadas en la mejor defensa de los intereses de DIR.
3. En relación con los posibles conflictos de interés que puedan acaecer, las personas trabajadoras y colaboradoras deben seguir los siguientes principios generales de actuación:
 - Independencia: las personas trabajadoras y colaboradoras no impondrán sus propios intereses sobre los de aquel.
 - Abstención: las personas trabajadoras y colaboradoras se abstendrán de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectarle, de participar en las reuniones en las que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.
 - Comunicación: las personas trabajadoras y colaboradoras deberán poner en conocimiento, en el momento de su contratación y durante el ejercicio de sus funciones, cualquier situación que pudiera ser constitutiva de conflicto de interés. En dicha comunicación deberá siempre constar (i) si el conflicto de interés le afecta personalmente o a través de una persona vinculada, identificándola en su caso y (ii) la situación que da lugar al conflicto de interés, detallando en su caso el objeto y las principales condiciones de la operación o decisión sobre la que se proyecta. Dicha comunicación deberá realizarse por correo
4. Estos principios generales de actuación se observarán de manera especial en aquellos casos en los que el conflicto de interés sea, o pueda razonablemente esperarse que sea, de tal naturaleza que constituya una situación de conflicto de interés estructural y permanente entre la persona trabajadora o colaboradora y este último.
5. La comunicación de posibles conflictos de interés no podrá ser interpretada ni aplicada de forma que limite o menoscabe los derechos laborales, sindicales o de representación de las personas trabajadoras.

Artículo 5: Protección del medioambiente.

1. DIR desarrolla su actividad según principios y criterios de sostenibilidad y de protección al medioambiente, siendo prioritaria la adecuada gestión de sus recursos y el consumo responsable para lograr sus objetivos.
2. DIR desarrolla su actividad con un absoluto respeto al medioambiente, cumpliendo en todo momento con la normativa medioambiental que le sea de aplicación y minimizando el impacto de sus actividades sobre el medioambiente. En concreto a través de las siguientes acciones:
 - Respetar el medioambiente haciendo un uso racional de los recursos naturales, poniendo todos los mecanismos de control a su alcance para minimizar la contaminación derivada de la actividad.
 - Fomentar el uso sostenible de materias primas y recursos naturales.
 - Incluir pautas de mejora continua en el comportamiento medioambiental.

- Cumplir con la legislación vigente en materia de medioambiente, así como con otros compromisos voluntariamente aceptados.
 - Fomentar la participación activa de todas las personas trabajadoras y colaboradoras en el cuidado del medioambiente.
3. Las personas trabajadoras y colaboradoras deben desarrollar su actividad minimizando el impacto medioambiental y procurar un uso eficiente de todos los recursos de que disponen para el desempeño de sus funciones.

Artículo 6: Lucha contra el Blanqueo de Capitales.

1. DIR manifiesta su más firme compromiso de no realizar prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, suministradores, competidores, socios de negocio, autoridades o administraciones...etc, incluyendo las relativas al blanqueo de capitales provenientes de actividades ilícitas o criminales.
2. Asimismo, DIR se compromete a cumplir todas las disposiciones y normas tanto nacionales como internacionales vigentes en el ámbito de la lucha contra el blanqueo de capitales.

Artículo 7: Lucha contra la Corrupción y el Fraude con Terceros.

1. En el marco de la lucha contra la corrupción, DIR manifiesta su más firme compromiso de no realizar en el ámbito de sus relaciones con terceros externos actividades que puedan tener la consideración de corruptas.
2. Las personas trabajadoras y colaboradoras evitarán ejercer cualquier tipo de interferencia o influencia en clientes, proveedores o terceros que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesional. Esta obligación afecta de modo especial a personas trabajadoras y colaboradoras que tengan que tomar decisiones sobre contratación de suministros y servicios y a los que tengan poder de decisión sobre las condiciones económicas que rijan las relaciones comerciales.
3. Así mismo, las personas trabajadoras y colaboradoras se comprometen al cumplimiento de los procedimientos internos establecidos en esta materia.

3. Normas de conducta relacionadas con los recursos.

Artículo 8: Gestión de la información: Directrices de transparencia, exactitud y confidencialidad.

1. Revelar información reservada y confidencial y hacer uso de la misma para fines particulares, contraviene este código de conducta.
2. DIR considera la información como uno de sus activos más valiosos por lo que desde el presente Código de Conducta se promueve la protección de la misma.
3. Así mismo, DIR declara que la información que hace pública es veraz y exacta. Las personas trabajadoras y colaboradoras se comprometen a transmitir la información de la forma rigurosa y fiable, así como a no divulgar información incorrecta que pueda producir perjuicios a DIR.
4. La información no pública que sea propiedad de DIR tendrá, con carácter general, la consideración de información reservada y confidencial, y estará sujeta a secreto

profesional, sin que pueda ser facilitada a terceros salvo con autorización expresa de los órganos gestores de DIR que sean competentes en cada caso o salvo requerimiento legal, judicial o de una autoridad administrativa.

5. DIR pondrá los medios de seguridad suficientes y aplicará los procedimientos internos establecidos para proteger la información confidencial y reservada registrada en soporte físico o electrónico frente a cualquier riesgo interno o externo de acceso no consentido, A manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental.
6. A nivel interno, las personas trabajadoras y colaboradoras tratarán la información a la que accedan como consecuencia del ejercicio de sus funciones de forma reservada y confidencial, absteniéndose de utilizarla en beneficio propio y de comunicar de cualquier forma cualquier dato, información o documento obtenido durante el desempeño de sus actividades laborales.
7. Cualquier indicio razonable de fuga de información reservada y/o confidencial y de uso particular de aquella deberá ser inmediatamente comunicada a través de los medios puestos a disposición por DIR.
8. La obligación de confidencialidad permanecerá de forma indefinida y comprenderá la obligación de devolver cualquier material propiedad de DIR que tenga en su poder la persona trabajadora o colaboradora cuando cese la relación laboral o mercantil. La palabra material incluye los documentos, medios, dispositivos de almacenamiento, así como la información almacenada en los terminales informáticos, subsistiendo en todo caso el deber de confidencialidad.
9. DIR prohíbe expresamente el uso de cualquier de cualquier tipo de información procedente de terceros que pueda ser calificada como confidencial. Esta prohibición afecta a todas las personas trabajadoras y colaboradoras.
10. Las obligaciones de confidencialidad no podrán interpretarse en ningún caso como limitación del derecho de las personas trabajadoras a dirigirse a sus representantes legales (quienes en todo caso deberán cumplir con su deber de sigilo profesional), a la autoridad laboral o a la inspección de trabajo.
11. DIR ha establecido las siguientes directrices respecto de las relaciones con los medios de comunicación:
 - Se mantendrá un perfil de comunicación bajo, accediendo únicamente a contactos previstos y controlados.
 - Todas las relaciones con los medios de comunicación deberán realizarse a través de la persona responsable y solo a través de ella.
 - Las personas trabajadoras y colaboradoras deberán abstenerse de realizar declaraciones públicas salvo que sean autorizadas por los correspondientes órganos gestores y la situación así lo justifique.

Lo establecido en el presente artículo se establece sin perjuicio de los acuerdos individuales que DIR haya alcanzado o en el futuro alcance con cualquier persona trabajadora o colaboradora.

Artículo 9: Respeto a la propiedad intelectual e industrial.

1. DIR es el titular de la propiedad y de los derechos de uso y explotación de los programas, sistemas informáticos, equipos, manuales, videos, proyectos, estudios, informes y demás obras y derechos creados, desarrollados, perfeccionados o utilizados por sus personas trabajadoras y colaboradoras en el marco de su actividad laboral o con base en las facilidades puestas por DIR.
2. Las personas trabajadoras y colaboradoras respetaran la propiedad intelectual e industrial y el derecho de uso correspondiente a DIR en relación con los equipos,

know how, licencias, patentes, marcas, nombres comerciales, dibujos industriales y en general las demás obras creadas o desarrolladas por DIR, ya sea como consecuencia de su actividad profesional o de la de terceros a su servicio. Por tanto, su utilización se realizará en el ejercicio de la actividad profesional y se devolverá todo el material en el que se soporte cuando sean requeridos.

3. Las personas trabajadoras y colaboradoras utilizarán la imagen, nombre o marcas de DIR únicamente para el adecuado desempeño de su actividad profesional.
4. Las personas trabajadoras y colaboradoras deberán respetar los derechos de propiedad intelectual de terceros que se encuentren correctamente registrados, no imitando ni usurpando el signo distintivo de los mismos.
5. DIR se compromete a respetar igualmente los derechos de propiedad intelectual e industrial que ostenten terceras personas ajenas al mismo, y a dar expreso cumplimiento a la normativa interna existente al respecto.

Artículo 10: Uso del sistema informático, telemático y prohibición de provocar daños y perjuicios sobre programas informáticos, informaciones y/o datos de terceros.

1. La utilización de los equipos, sistemas y programas informáticos que DIR pone a disposición de las personas trabajadoras y colaboradoras, incluida la facilidad de acceso y operativa en internet, deberán ajustarse a criterios de seguridad y eficiencia, excluyendo cualquier uso, acción o función informática que sea ilícita o contraria a las normas o instrucciones de DIR vigentes en la materia y sin que exista expectativa de privacidad en las comunicaciones efectuadas por estos medios que no podrán ser utilizados con fines personales.
2. Las personas trabajadoras y colaboradoras no explotarán, reproducirán, replicarán, o cederán los sistemas y aplicaciones informáticas para finalidades que sean ajenas al desempeño de sus funciones laborales. Así mismo, las personas trabajadoras y colaboradoras no instalarán o utilizarán en los equipos informáticos facilitados programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o pueda dañar o perjudicar los intereses de DIR, de sus clientes o de terceras personas.

Artículo 11: Uso y protección de los activos.

1. DIR se compromete a poner a disposición de sus personas trabajadoras y colaboradoras, los recursos y los medios adecuados para el desarrollo de su actividad profesional, entre los que se incluyen la propiedad intelectual, instalaciones, equipos y recursos financieros.
2. Las personas trabajadoras y colaboradoras se comprometen a hacer un uso responsable de los recursos y de los medios puestos a su disposición, realizando con aquellos exclusivamente actividades profesionales en interés de DIR. De esta manera, las personas trabajadoras y colaboradoras procurarán el uso eficiente de los activos, no utilizándolos en beneficio propio, ni se prevaldrán de su posición para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias en perjuicio o detrimento de DIR.

Artículo 12: Calidad de los productos y servicios comercializados.

1. DIR tiene como prioridad la satisfacción del cliente ofreciendo un producto y servicio de alta calidad.
2. Desde DIR se desarrollarán las políticas de calidad y se adoptarán las medidas preventivas necesarias para cumplir con lo dispuesto en la legislación aplicable, así como cualquier disposición normativa que pueda desarrollarse en un futuro.
3. Así mismo, DIR promoverá las medidas oportunas para que los terceros con los que opere cumplan sus normas en materia de calidad y seguridad.

4. Normas de conducta relacionadas con el entorno.

Artículo 13: Imagen y reputación.

1. La imagen de DIR constituye su representación en el mercado por lo que dada la importancia y relevancia que tienen frente a terceros externos, se controlará el uso que se hace la mismo por parte de las personas trabajadoras y colaboradoras.
2. Así mismo, existirá control sobre las intervenciones públicas que realicen las personas trabajadoras y colaboradoras en nombre de DIR tanto en el desempeño de su actividad profesional como en el ejercicio de las facultades de representación que pudieran tener delegadas, con el fin de preservar la imagen y reputación corporativa en el mercado.
3. Las personas trabajadoras deberán actuar con respecto hacia DiR y hacia otras personas trabajadoras en sus comunicaciones públicas, absteniéndose de realizar comentarios perjudiciales o que puedan causar daños reputacionales a DiR. Todo ello, sin perjuicio de su derecho de libertad de expresión y de libertad sindical.

Artículo 14: Protección de la competencia.

1. DIR reconoce que la competencia correcta y leal constituye un elemento fundamental para su desarrollo.
2. DIR y sus personas trabajadoras y colaboradoras se comprometen al cumplimiento de la normativa de defensa de la competencia, evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir abuso o restricción de la competencia, compitiendo en los mercados de forma leal, y sin realizar publicidad engañosa o denigratoria hacia terceros competidores.
3. La obtención de información de terceros, incluyendo información de la competencia, se realizará inexcusablemente de forma legal.

Artículo 15: Relaciones con los clientes.

1. Las relaciones mantenidas por DIR con clientes estarán presididas por las máximas de calidad de producto y servicio, la confidencialidad en el tratamiento de datos, la transparencia y la legalidad en las relaciones contractuales concertadas con los mismos.
2. DIR se compromete a ofrecer una calidad de productos y servicios adecuados a los requisitos y estándares de calidad concertados con los mismos.
3. DIR garantizará el adecuado tratamiento de datos de los clientes manteniendo la confidencialidad de los mismos y comprometiéndose a no revelarlos a terceros, salvo

consentimiento del cliente o por obligación legal o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. La captación, utilización y tratamiento de datos de carácter personal de los clientes deberá realizarse de forma que se garantice el derecho a su intimidad y el cumplimiento de la legislación sobre protección de carácter personal. Las personas trabajadoras y colaboradoras que por su concreta actividad accedan a datos de carácter personal de los clientes, deberán mantener su confidencialidad y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal en la medida que resulte aplicable.

4. Las personas trabajadoras y colaboradoras deben actuar con transparencia y claridad en sus relaciones con terceros, velando por que ninguna actuación suya pueda interpretarse como engaño en perjuicio de los clientes.
5. Queda prohibida cualquier clase de interferencia o influencia en clientes, proveedores o terceros que altere la imparcialidad y objetividad profesional. Esta obligación afecta de manera especial a las personas trabajadoras y colaboradoras que tengan que tomar decisiones sobre contratación de suministros y servicios y a los que decidan las condiciones económicas de las operaciones con los clientes.

Artículo 16: Relaciones con los proveedores.

1. Las relaciones entre DIR y los proveedores están basadas en el respeto, la confianza y la búsqueda de beneficios mutuos. Por este motivo, DIR desarrollará procesos de selección de proveedores y suministradores con base en criterios de objetividad, imparcialidad y transparencia, evitando cualquier situación de conflicto de interés o favoritismo en su elección.
2. Asimismo, DIR se compromete a tratar de forma confidencial toda la información recibida por parte de los proveedores en la emisión de sus ofertas tales como precios y condiciones, respetando el contenido de las mismas. El tratamiento de los datos de carácter personal también se hará, al igual que con los clientes, cumpliendo lo establecido legalmente.
3. Es responsabilidad de las personas trabajadoras y colaboradoras facilitar información veraz a los proveedores y suministradores y no proyectada con la intención de inducir a engaño.

Artículo 17: Relación con las instituciones y los funcionarios públicos.

1. Toda relación con gobiernos, autoridades, organismos e instituciones públicas se llevará a cabo de forma ética, respetuosa y lícita.
2. DIR se regirá por los principios de transparencia y cooperación en aquellas relaciones que mantengan con autoridades, organismos y Administraciones Públicas, tales como procedimientos de adjudicación, contratación, convenios o acuerdos en los que interviniere directamente o prestará su asesoramiento.
3. Las personas trabajadoras y colaboradoras se abstendrán de realizar aportaciones con cargo a DIR a organizaciones, administraciones públicas e instituciones en general.
4. Asimismo, en el curso de cualquier tipo de relación de DIR con las Administraciones o empresas públicas, ninguna persona trabajadora o colaboradora podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, de o a cualesquier autoridad o funcionario público, cuando ello pudiera influir y vincular tal acción con la adopción de decisiones relativas a DIR.

Artículo 18: Regalos y obsequios

1. Prohibición de aceptación: Con la finalidad de evitar situaciones de conflicto de interés y de garantizar los principios de transparencia, integridad e independencia, queda totalmente prohibida la aceptación (directa o indirecta por la persona trabajadora y/o por su círculo personal o familiar) de regalos, gratificaciones, ventajas o descuentos de cualquier proveedor, Administración Pública o terceros con los que DiR pueda tener algún tipo de vinculación comercial.
2. Excepción relativa a clientes: La prohibición mencionada en el punto anterior no resulta de aplicación a los obsequios que el personal de DiR pueda recibir de nuestros/as clientes/as, siempre que estos se realicen de forma desinteresada como muestra de cortesía o agradecimiento por el servicio prestado.
3. Infracciones y responsabilidad: El incumplimiento de las prohibiciones relativas a proveedores o administraciones públicas constituirá una infracción disciplinaria muy grave que puede ser motivadora de las sanciones convencionalmente previstas. Asimismo, la persona trabajadora será personalmente responsable ante el Grupo DiR de cualquier perjuicio o daño causado.
4. Autorizaciones especiales: Cualquier otra situación no prevista o duda sobre la procedencia de un obsequio tan solo podrá exceptuarse con el previo consentimiento expreso y por escrito por parte de la empresa.
5. Prácticas no éticas: En ningún caso se permitirá cualquier comportamiento del personal de DiR que pretenda influir sobre la voluntad de personas ajenas a la organización para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

Artículo 19: Gestión de la información financiera.

1. La información económico-financiera de DIR reflejará fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial, acorde con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas internacionales de información financiera, cuando le sean aplicables. A estos efectos, ninguna persona trabajadora o colaboradora ocultará o distorsionará la información de los registros e informes contables, que será completa, precisa y veraz evitando toda conducta engañosa, fraudulenta o falsaria.
2. La falta de honestidad en la comunicación de la información contraviene este Código de Conducta. Se incurre también en falta de honestidad al entregar información incorrecta, o confusa.
3. Según sus funciones y tareas correspondientes, es responsabilidad de las personas trabajadoras y colaboradoras facilitar la información oportuna para posibilitar que los hechos relativos a la gestión de DIR estén reflejados correcta y verazmente a nivel contable. Cada operación contable tiene que estar basada en una documentación adecuada, que tiene que ser comprobable. Los principios útiles para la actividad de contabilidad y gestión son la corrección y la integridad, en pleno cumplimiento de la normativa vigente. Las posibles omisiones se tendrán que integrar, mientras que las posibles falsificaciones serán perseguidas según la normativa vigente.

TÍTULO III: APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

1. Aprobación y Difusión.

El presente Código de Conducta ha sido aprobado por el Órgano de Administración y permanecerá, en su versión simplificada, publicado en la web www.dir.cat.

Así mismo, cada uno de los Clubs y cada uno de los responsables de cada dirección y unidad debe velar por el cumplimiento del Código de Conducta en cada una de sus respectivas áreas, así como entre las personas trabajadoras y colaboradoras de cada uno de los centros deportivos y entre las nuevas incorporaciones que se produzcan.

En cualquier caso, cada uno de estos es responsable individualmente de velar por su cumplimiento, y de procurar su observancia por parte de aquellos agentes que se relacionen con DIR.

2. Aceptación y cumplimiento del Código de Conducta.

2.1. Aceptación.

Todas las personas trabajadoras y colaboradoras están obligadas al cumplimiento del Código de Conducta desde el momento de su incorporación y durante su desempeño profesional.

2.2. Cumplimiento.

El incumplimiento del Código de Conducta compromete la reputación e imagen corporativa de DIR, por lo que todas las personas trabajadoras y colaboradoras deben informar de cualquier incumplimiento o infracción de este de la que sean conscientes.

Cualquier persona a quien se le comunique, de una fuente interna o externa, una sospecha razonable de fraude o incumplimiento de los principios definidos en este documento tiene la obligación de reportarla al *Compliance Officer* informándole directamente o de conformidad con los términos establecidos en el Canal de Denuncias.

2.3. Régimen disciplinario.

Cuando se determine por el *Compliance Officer* que una persona trabajadora o colaboradora de DIR ha incurrido en alguna acción u omisión que contravenga lo establecido en el presente Código de Conducta, se informará al Departamento de Recursos Humanos, al Departamento Jurídico- Laboral y al Departamento de Personal con tal de valorar la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan conforme al régimen de faltas y sanciones aplicables en DIR de conformidad con lo establecido en el Canal de Denuncias, en el Sistema Disciplinario, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación, todo ello siempre de conformidad con la legislación laboral aplicable y sin perjuicio de la denuncia o puesta en conocimiento ante

el Ministerio Fiscal y/o ante las autoridades competente, cuando la concreta infracción así lo requiera.

El presente Código de Conducta no crea un régimen disciplinario propio ni sustituye al establecido en el Convenio Colectivo de aplicación y en el Estatuto de los Trabajadores siendo que cualquier sanción que pudiera resultar de aplicación deberá ajustarse estrictamente a la tipificación de las faltas contenida en los mencionados cuerpos legales.

2.4. Entrada en vigor y vigencia.

El presente Código de Conducta se integra en el marco de la normativa interna de DIR, entrando en vigor al día siguiente de su aprobación por el Órgano de Administración y permaneciendo vigente en tanto no se apruebe su anulación o modificación y derogando cualquier otro Código, política o procedimiento existente al respecto y que hiciera referencia total o parcialmente, a los contenidos del presente Código de Conducta.

El presente Código de Conducta podrá ser objeto de revisión y actualizaciones periódicas de conformidad con los futuros compromisos que DIR pueda adquirir en el ejercicio de su actividad y de los cambios legislativos que puedan afectar al contenido de este. Cada modificación o integración tiene que ser aprobada igualmente por el Órgano de Administración, publicada en su versión simplificada en la web www.dir.cat y comunicada convenientemente a las personas trabajadoras y colaboradoras de DIR.