

Código de Ética y Conducta

V·tal



Agosto, 2022.

Carta del presidente

V.tal nació para facilitar la conexión con el mundo digital y transformar la vida de las personas.

Sabemos que nuestro objetivo es ambicioso, inspirador y capaz de generar grandes impactos. Creemos en ello y en el potencial de nuestro Equipo en realizarlo pues, al fin y al cabo, en el mundo en que vivimos estar conectado es fundamental para acceder a las oportunidades, trabajar, aprender, divertirse, ampliar horizontes y conquistar sueños.

Somos la mayor empresa de red de fibra óptica de Brasil compartida con operadores, proveedores y socios de diferentes tamaños y regiones. En este sentido, nuestras relaciones con nuestros clientes y el mercado deben basarse siempre en la neutralidad, que es un principio básico e innegociable. Como colaboradores de V.tal y embajadores de nuestra marca, debemos proteger la imagen de la empresa en todas nuestras actividades, dentro y fuera de la empresa, por más simples que parezcan.

¡El futuro pasa por aquí y contamos con tu colaboración! Este Código de Ética y Conducta instituye ciertos lineamientos que todos debemos seguir para fortalecer nuestra Cultura y reafirmar nuestro compromiso de actuar con integridad y preservar nuestra reputación.

Lean todo el documento con mucha atención porque la información que proveemos aquí es vital para la continuidad de nuestros negocios y nuestros colaboradores deben seguirlas en sus actividades diarias.

¡El futuro es ahora y nuestra contribución es vital!

Amos Genish
Presidente



| | | | | |
|--|----|----|-------|---|
| 1. Introducción | 4 | 27 | 3.5 | Corrupción, blanqueo de capital y financiación del terrorismo |
| 2. Nuestra visión | 5 | 29 | 3.6 | Uso de Redes Sociales |
| 3. Compromiso con <i>Compliance</i> | 10 | 30 | 3.7 | Uso de los recursos, activos, información y sistemas de V.tal |
| 3.1 En el ambiente laboral | 11 | 30 | 3.7.1 | Protección de los recursos de V.tal |
| 3.1.1 Contribuimos a un ambiente sano y libre de acoso | 11 | 31 | 3.7.2 | Seguridad de la información |
| 3.1.2 Valoramos la diversidad y promovemos inclusión | 13 | 32 | 3.8 | Privacidad y Protección de Datos |
| 3.1.3 Contribuimos a un ambiente sano y seguro | 14 | 33 | 3.9 | Gestión de Riesgos |
| 3.2 Conflictos de Interés | 16 | 34 | 4. | Comité de Integridad |
| 3.2.1 En nuestro ambiente laboral | 17 | 35 | 5. | Denuncia de Conductas Ilegales y Antiéticas |
| 3.2.2 En la contratación de familiares directos o indirectos | 18 | 36 | 6. | Conclusión |
| 3.2.3 En las relaciones con proveedores y socios comerciales | 20 | 37 | 7. | Preguntas, comentarios y sugerencias |
| 3.2.4 En las relaciones con nuestros competidores | 22 | 38 | 8. | Validez |
| 3.3 Relaciones con el Gobierno y el Sector Público | 23 | | | |
| 3.4 Regalos, hospitalidad y otros beneficios | 25 | | | |

1. Introducción

El objetivo de este **Código de Ética y Conducta** es informar brevemente qué conducta y ética esperamos de nuestros colaboradores en los ambientes y en sus relaciones profesionales provenientes de su trabajo en nuestra compañía. Estos lineamientos guiarán nuestras decisiones diarias y fortalecerán nuestra identidad como Equipo para que podamos alcanzar nuestros objetivos.

Nuestro gobierno se basa en cuatro pilares cuya finalidad es guiar nuestro modelo de negocios y proteger nuestra reputación:

Neutralidad. No podemos ofrecer ninguna ventaja a las empresas que utilizan nuestra infraestructura. Nuestra relación comercial debe ser imparcial. Solamente así podemos monetizar nuestra infraestructura de manera adecuada y sostenible, y transmitir confianza a nuestros clientes presentes y futuros.

Confidencialidad. Debemos proteger nuestros datos e información comercial, incluso de las personas y empresas, para proteger nuestra estrategia comercial y preservar nuestra credibilidad en el mercado. Todos debemos obedecer las Leyes y Normas de Protección de Datos Personales correspondientes, independiente de nuestra función u actividad.

Transparencia. Debemos tener canales de comunicación abiertos con los diferentes grupos de interés.

Independencia. Nuestra toma de decisiones con respecto a procesos, sistemas, procedimientos y personas debe siempre tener en cuenta los intereses de V.tal.



“Este Código se aplica a todas las personas y empresas integrantes del Grupo V.tal, independiente de su función u cargo (empleado, miembro de Juntas y Comités, directores, pasantes y aprendices) y a nuestros socios comerciales (*partes interesadas*, terceros, representantes), según determinado en las leyes anticorrupción correspondientes. ¡Atención! Este Código también se aplica durante las vacaciones, ausencias y licencias por enfermedad, incluso en los 6 (seis) meses del despido o jubilación, excepto en los casos expresa y específicamente autorizados por el Comité de Integridad o en la legislación.

El incumplimiento de los lineamientos de este Código, de la legislación aplicable y demás normas y reglamentos internos, se considera una infracción grave, especialmente si resulta en beneficio propio o de terceros, en perjuicio de V.tal. En este caso, las personas involucradas se someterán a las sanciones legales y posible terminación de su contrato de trabajo.”

2. Nuestra visión

NUESTRA MISIÓN:

V.tal nació para facilitar la conexión con el mundo digital y transformar la vida de las personas.

Para eso, debemos tener una identidad común, seguir los mismos lineamientos y ser consistentes.

Nuestra visión se basa en 4 principios fundamentales que nos permitirán alcanzar nuestros objetivos:

Revise los principios que deben ser base de nuestras decisiones diarias:

RELACIONES

Jugamos limpio y confiamos el uno en el otro.



RESULTADOS

Buscamos excelencia y alto rendimiento a todo costo.



INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE

Seguimos innovando y aprendiendo es nuestro mantra.



AMBIENTE LABORAL

Work hard, play hard!



2. Nuestra visión



JUGAMOS LIMPIO Y CONFIAMOS EL UNO EN EL OTRO

Nuestras relaciones se basan en las siguientes conductas:

- Las relaciones entre nosotros y con nuestros clientes se basan en la honestidad, neutralidad y transparencia.
- Hacemos lo que decimos, *walk the talk*.
- Escuchamos atentamente y nos tratamos con respeto.
- Traemos todos los problemas a la mesa.
- Damos *retroalimentación* y pedimos ayuda.
- Nos empoderamos unos a los otros y reconocemos su trabajo.
- No toleramos personas tóxicas.
- Valoramos a nuestros clientes por encima de todo. Este principio es inviolable, innegociable e incuestionable.

2. Nuestra visión



EVOLUCIÓN Y APRENDIZAJE CONSTANTE ES NUESTRO MANTRA

Sin aprendizaje, no progresamos. Así que:

- Conocemos nuestros negocios.
- Seguimos estudiando y aprendiendo.
- Buscamos mejorar y simplificar nuestras soluciones.
- Fomentamos ideas y nos permitimos cometer errores.
- No ponemos excusas; encontramos soluciones.
- Siempre queremos aprender más.

2. Nuestra visión



BUSCAMOS SIEMPRE LA EXCELENCIA Y ÓPTIMOS RESULTADOS

Buscamos siempre óptimos resultados en cada decisión:

- Somos ágiles y tomamos riesgos.
- Contratamos personas mejores que nosotros y no toleramos el bajo desempeño.
- Queremos siempre lograr más de lo esperado.
- Nos mueve el resultado - no el esfuerzo.
- Nos estructuramos y nos basamos en hechos y datos.
- Hacemos lo que sea necesario sin que nos importe el estatus.
- No hacemos lo posible, hacemos lo mejor que podemos.

2. Nuestra visión



WORK HARD, PLAY HARD!

Estamos concentrados y nuestro ambiente es sano:

- En V.tal nos divertimos y celebramos los logros.
- Nuestro entorno es agradable y prevalece el trabajo en equipo.
- Somos apasionados, optimistas y amables.
- Trabajamos en espacios abiertos, sin jerarquía.
- No toleramos conductas discriminatorias.

3. Compromiso con *Compliance*

No importa dónde actuamos, hacemos lo que predicamos, *walk the talk*.

- Respetamos las normas internas y externas correspondientes y buscamos siempre actuar de forma ética e íntegra. Hacemos siempre lo que es correcto porque eso es fundamental para construir relaciones de confianza con los inversionistas, con el gobierno, y con los clientes, socios y proveedores.
- Debemos poner de nuestra parte como individuos y colectividad por una sociedad más justa.
- Para hacer lo correcto, aprendemos las reglas y las aplicamos.
- Para ampliar nuestro conocimiento, asistimos a programas de formación que ofrece V.tal.
- Antes de tomar cualquier decisión, evaluamos si cumple con los lineamientos éticos y las reglas del mercado.



3.1 En el ambiente laboral

3.1.1 Contribuimos a un ambiente sano y libre de acoso.

Escuchamos atentamente y nos tratamos de forma respetuosa.

Aquí en V.tal, el respeto es un principio básico que está presente en nuestras relaciones con nuestros colegas, supervisores, clientes, proveedores, etc.

Cinco recomendaciones, en línea con los principios de V.tal:

- Mantener un ambiente sano donde prevalece la confianza y el respeto mutuo, y escucharnos atentamente los unos a los otros.
- Resolver posibles problemas con profesionalismo y sin conductas abusivas o sobrepasando nuestros límites.
- Fomentar buenas relaciones y aceptar la diversidad.
- Dar el ejemplo con conductas y actitudes correctas en el momento adecuado.
- Reportar conductas indebidas al Equipo de *Compliance* o al Equipo de Personas y Cultura.



3.1 En el ambiente laboral

3.1.1 Contribuimos a un ambiente sano y libre de acoso

Qué caracteriza la conducta abusiva:

Conductas, palabras, actos, gestos, incluso escritos, que pueden herir la dignidad y/o la integridad física, moral o psíquica de alguien. Para ayudar a comprender, piensa en una lista de actitudes negativas, como, por ejemplo: acusaciones, amenazas, insultos, gritos, humillación, intimidación y propagación de chismes. Incluye también aislar o excluir socialmente a alguien, o imponerle metas imposibles o tareas urgentes que se vuelvan permanentes, entre otros.

Qué caracteriza el acoso moral:

La conducta abusiva, repetida y continua que descalifica con palabras, gestos o actitudes la autoestima, seguridad o imagen de alguien. No ocurre sólo en relaciones jerárquicas, es decir, puede ocurrir entre el supervisor y el colaborador, entre el Equipo o el colaborador y supervisor. También puede ocurrir entre colegas.

Qué caracteriza el acoso sexual:

Hacer coqueteos o insinuaciones constantes para obtener ventajas o favores sexuales. La conducta puede ser obvia o sutil; ostensible o insinuada; escrita o con lenguaje corporal o contacto físico. Puede también ser bajo forma de intimidación o chantaje con promesa de ascenso.



3.1 En el ambiente laboral

3.1.2 Valoramos la diversidad y promovemos inclusión.

Diversidad es parte de nuestra esencia. Diferentes personas, diferentes experiencias, diferentes formaciones y diferentes puntos de vista amplían nuestras perspectivas y multiplican las potencialidades de nuestra gente y de V.tal.

No toleramos conductas discriminatorias.

- Somos inclusivos y no discriminamos a nadie por su raza, origen, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, religión, discapacidad física o mental, clase social, familia, estado civil, condición médica (incluso embarazo), afiliación política, apariencia física, estilo de vida, entre otros.
- Somos conscientes y queremos construir un entorno donde todos son valorados y se sienten incluidos.
- No permitimos bromas o publicaciones en redes sociales o comentarios discriminatorios o prejuiciosos en nuestras interacciones internas y externas.
- Defendemos igualdad de oportunidad laboral a candidatos y colaboradores.



3.1 En el ambiente laboral

3.1.3 Contribuimos a un ambiente sano y seguro.

Nuestros colaboradores son nuestro principal activo, es decir, nuestro compromiso con la vida es innegociable. En V.tal estamos concentrados y tenemos un ambiente sano, y fomentamos la transparencia, comprensión y autodesarrollo para que nuestro Equipo sea su mejor versión.

Salud y seguridad: Debemos conocer y obedecer los requisitos legales, políticas, buenas prácticas y procedimientos de salud y seguridad en el ambiente laboral.

Peligros y riesgos: debemos construir y mantener un ambiente seguro, es decir, evaluar los peligros y riesgos antes de empezar nuestro trabajo. Buenas recomendaciones incluyen hacer los exámenes ocupacionales necesarios para nuestra función, participar en las capacitaciones y programas de salud y seguridad.

Accidentes y Emergencias: En caso de accidente, somos rápidos y buscamos atención médica para el bienestar de las personas involucradas. Dentro de las 24 horas siguientes al accidente, reportamos el accidente relleno un Formulario de Accidentes de Trabajo (COT) vía Vic (nuestro Centro de Atención) y/o a través de los centros de reporte que para tal efecto se pongan a disposición del empleado.



3.1 En el ambiente laboral

3.1.3 Contribuimos a un ambiente sano y seguro.

Formación y Concienciación: Debemos asistir a todos los programas de capacitación que la ley exija para el desarrollo de nuestras actividades y según la periodicidad recomendada. Las actividades solamente son realizadas por colaboradores debidamente equipados y en buenas condiciones físicas y psíquicas.

Alcohol y Sustancias Alucinógenas: Está terminantemente prohibido poseer, fomentar, vender, distribuir o consumir alcohol o cualquier sustancia alucinógena mientras estamos en las oficinas de la Compañía o trabajando para V.tal. También debemos recordar que de acuerdo con la ley no está permitido fumar en ninguna área cerrada o lugar de trabajo.

Jornada Laboral: Debemos respetar el horario de trabajo de los colaboradores y evitar contactar vía telefónica o mediante mensajes fuera del horario laboral. Debemos respetar los descansos y hora del almuerzo. Las actividades deben realizarse durante las horas de trabajo establecidas, así que la buena gestión de tiempo es fundamental.



3.2 Conflictos de interés

Los conflictos de interés ocurren cuando un interés personal interfiere o puede interferir en la capacidad de la persona de actuar, juzgar o tomar una decisión imparcial, es decir, la decisión profesional tomada por el colaborador no se basa únicamente en el criterio profesional, sino también en criterios personales, y no necesariamente es lo mejor para V.tal.



Seguimos una conducta ética cuando nuestra decisión busca minimizar riesgos y proteger a V.tal, y:

- No permitimos que nuestro interés personal afecte nuestra decisión y desempeño profesional.
- Evitamos conflictos de interés.
- Buscamos la mejor solución y con menos riesgos para V.tal.
- Actuamos con transparencia siempre que una situación puede generar un conflicto de interés.
- Seguimos los lineamientos para transacciones con Partes Relacionadas.

3.2 Conflictos de interés

3.2.1 En nuestro ambiente laboral.

No se permite:

- Participar de actividades que compiten y/o son contrarias a los negocios de V.tal.
- Usar información privilegiada.
- Usar los recursos de V.tal en beneficio propio o de terceros.
- Usar su cargo en V.tal en beneficio propio o de terceros.



3.2 Conflictos de interés

3.2.2 En la contratación de familiares directos o indirectos.

La indicación de familiares y parientes por parte de nuestros colaboradores a V.tal es algo común y aceptable, pero es importante que informemos claramente ese vínculo al Equipo de Personas y Cultura al principio del proceso selectivo. Omitir esta información constituye una infracción al Código. Las áreas responsables deben seleccionar, contratar y examinar a esos candidatos en igualdad de condiciones con candidatos que buscan trabajar en V.tal por otros medios.

Se permiten relaciones afectivas entre colaboradores cuando las personas involucradas no están subordinadas jerárquicamente o bajo subordinación administrativa dentro del mismo Área o pueden influir en las decisiones de gestión, procesos, evaluaciones, promociones y otras condiciones conflictivas no previstas en este Código. Incluso cuando no existe subordinación, pero puede haber algún tipo de influencia en las decisiones de carrera, comportamiento o actividad del uno sobre el otro, un colaborador no puede participar en las decisiones que pueden beneficiar o perjudicar el otro colaborador.

Durante el contrato de trabajo, movimientos internos, como traslados o promociones, pueden generar una situación conflictiva. Si esto sucede, informe a su superior, al Equipo de Personas y Cultura y de Compliance. En situaciones excepcionales donde las circunstancias excepcionales no están claras para configurar incumplimiento de los lineamientos de este Código de Ética y Conducta, el Área de Integridad participará para arbitrar.



* Las siguientes personas se consideran parientes de la familia en V.tal: hijos, nietos y bisnietos; cónyuges/parejas, suegros, cuñados, yernos y nueras; padres, hermanos, sobrinos y sobrinos nietos; abuelos, tíos, primos, primos segundos y sobrinos; bisabuelos, tíos abuelos y tíos segundos.

3.2 Conflictos de interés

3.2.2 En la contratación de familiares directos o indirectos.

No se permite:

- Relaciones familiares y/o afectivas entre colaboradores con subordinación jerárquica o administrativa dentro de un mismo Área.
- Contratar familiares de colaboradores a nivel gerencial para cargos vacantes dentro del mismo Área, aunque no exista subordinación jerárquica directa.
- Relaciones familiares y/o afectivas entre colaboradores que pueden directamente afectar el desempeño de sus actividades.
- Relaciones familiares y/o afectivas entre colaboradores que se evalúan entre ellos en los procesos anuales de evaluación 360 o similares.



3.2 Conflictos de interés

3.2.3 En las relaciones con proveedores y socios comerciales.

Las relaciones con los proveedores y socios comerciales deben basarse únicamente en la práctica de los mecanismos de V.tal y en el cumplimiento de los procedimientos para la selección, negociación y contratación de terceros. Nuestras negociaciones deben ser transparentes y nuestras relaciones comerciales deben ser éticas.

Nuestros potenciales proveedores y socios comerciales son evaluados y seleccionados utilizando criterios claros, honestos y sin ningún tipo de discriminación.

V.tal divulga sus principios y normas de conducta a sus proveedores, quienes deberán actuar de manera compatible con estos principios y normas descritos en el Manual de Ética y Conducta Esperada de Terceros.

Las relaciones con los proveedores y socios comerciales se rescinden de inmediato cuando exista cualquier daño o riesgo de daño a la reputación y/o intereses de la empresa debido al incumplimiento de las normas legales, tributarias, laborales, de seguridad social, ambientales y de seguridad y salud en el trabajo.

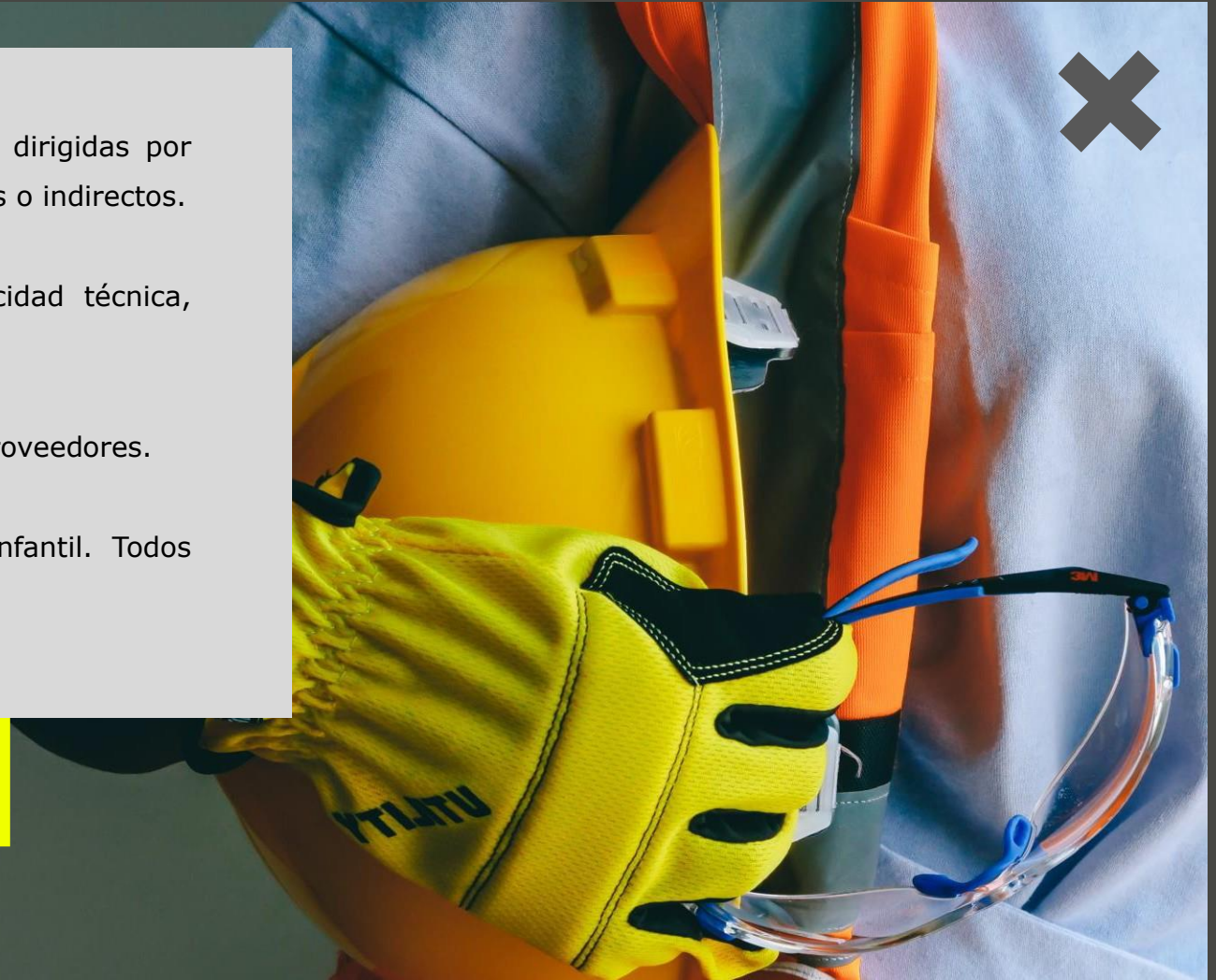


3.2 Conflictos de interés

3.2.3 En las relaciones con proveedores y socios comerciales.

No se permite:

- Contratar empresas que son de propiedad o administradas o dirigidas por colaboradores de V.tal o por cualquiera de sus familiares directos o indirectos.
- Contratar proveedores por otra razón que no sea su capacidad técnica, financiera y comercial.
- Recibir u ofrecer cualquier tipo ventaja para elegir y contratar proveedores.
- Contratar empresas que utilizan mano de obra esclava o infantil. Todos tenemos la obligación de denunciar este tipo de prácticas.



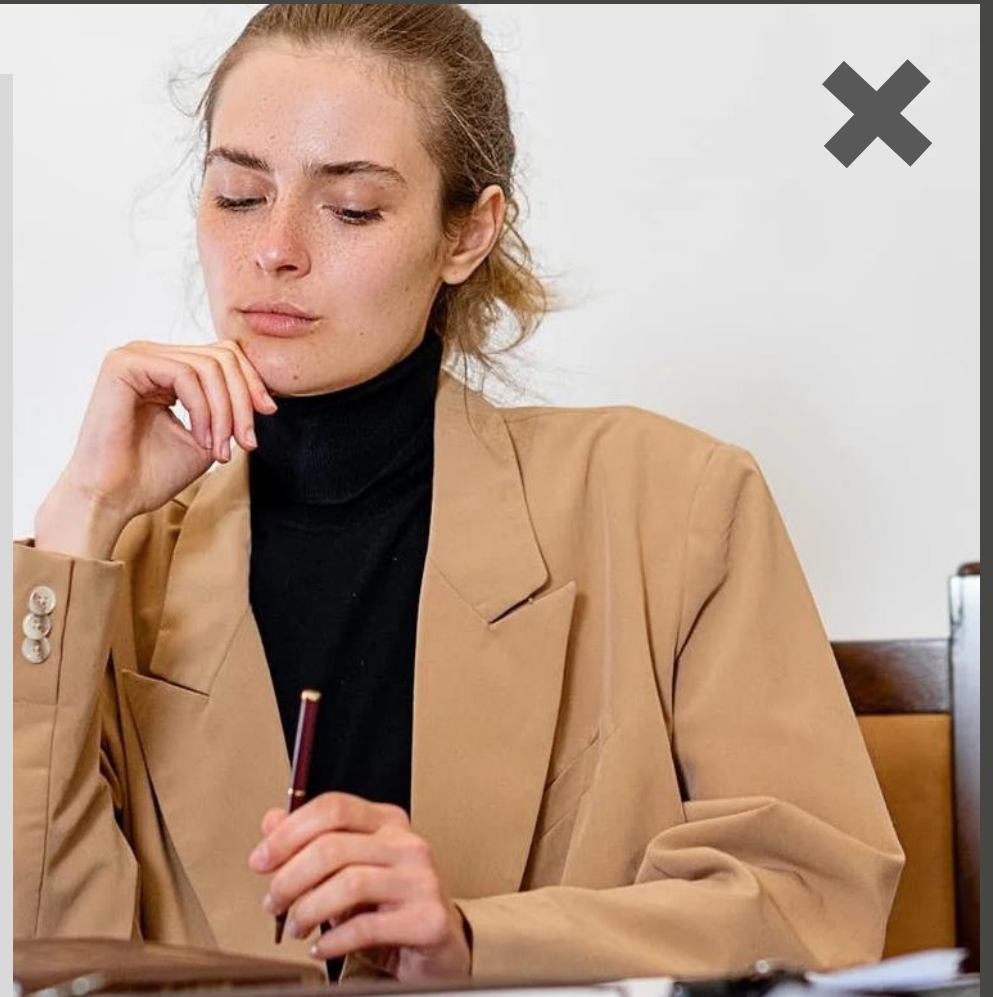
3.2 Conflictos de interés

3.2.4 En las relaciones con nuestros competidores.

Nuestro compromiso con la libre competencia y con un mercado competitivo implica nunca realizar actividades que desobedezcan las leyes aplicables y los principios éticos de V.tal.

No se permite:

- Cualquier tipo de acuerdo con competidores, formal o informal, para fijar, subir o estabilizar precios y márgenes de utilidad. Incluso disponer límites, iniciativas o recomendaciones de precios.
- Fijar precios mínimos de productos y servicios a los distribuidores y revendedores.
- Dividir el mercado, clientes, cuentas comerciales o territorios de ventas.
- Participar o defraudar la libre competencia en licitaciones y ofertas públicas.
- Predeterminar los precios en las licitaciones y ofertas públicas, u otros términos y condiciones de las ofertas.
- Limitar o eliminar la producción u oferta de productos y servicios.
- Restringir el desempeño de nuestros competidores.



3.3 Relaciones con el Gobierno y el Sector Público

En nuestras actividades comerciales quizás tengamos que comunicarnos con el sector público y debido a la mayor exposición al riesgo de corrupción, cualquier interacción con agentes públicos puede ser una fuente de riesgo para nosotros. Así, nuestra relación con el sector público debe manejarse con la máxima atención, respeto, integridad, ética y transparencia. Tenemos áreas especialmente calificadas que debemos activar según necesario.

Seguimos los principios éticos de V.tal cuando:

- Nuestra interacción con los agentes públicos tiene un motivo legítimo, o sea, el motivo es lícito, pertinente, ético y los interlocutores están debidamente capacitados y apoderados para representar a la empresa en esa situación.
- Nuestra comunicación es objetiva y utilizamos un vocabulario más formal, claro y conciso.
- Actuamos con transparencia y registramos todas las reuniones en la agenda de la empresa o en los controles internos del área responsable.
- Obedecemos estrictamente las políticas de V.tal y del sector público para ofrecer y aceptar regalos y obsequios.



3.3 Relaciones con el Gobierno y el Sector Público

Importante:

- V.tal no patrocina, financia o hace donaciones a campañas políticas, candidatos y partidos políticos. Además, no hacemos campañas o distribuimos material sobre política o religión en nuestro local de trabajo o utilizando nuestros recursos.
- Si recibes una orden, solicitud o demanda judicial o administrativa, debes inmediatamente enviarlo por correo electrónico a nuestro Comité Legal y Regulatorio: **ld-contencioso@vtal.com**.



3.4 Regalos, hospitalidad y otros beneficios

Sabemos que ofrecer y recibir obsequios es algo común en las empresas, pero no podemos dejar de considerar los riesgos que eso implica. Esto se aplica a regalos y pequeños obsequios o incluso a invitaciones a eventos y comidas. Por esta razón, somos muy cautelosos y transparentes, y debemos seguir las políticas de las mejores prácticas en este sentido.

Significado de cada elemento:

- **Obsequios:** Objetos sin valor comercial usados para publicidad, promoción o como pequeña cortesía.
- **Regalos:** Productos o servicios de uso personal con valor comercial.
- **Hospitalidad:** Comidas, viajes, entretenimiento, entre otros.



3.4 Regalos, hospitalidad y otros beneficios

Qué debemos saber y hacer:

- Entender los riesgos que implican las acciones de cortesía. Actuar con transparencia y seguir nuestras políticas internas.
- Para evitar que pueda parecer una influencia impropia, ninguno de nuestros colaboradores y sus familiares más cercanos deben aceptar obsequios y regalos en valor equivalente a \$100 (cien dólares estadounidenses) o más.
- No aceptar obsequios, regalos, invitaciones, viajes o ninguna amenidad que no esté vislumbrada en nuestras políticas y que superen el límite mencionado arriba, especialmente si hay un posible intento de influenciar o expectativa de retribución o si es una condición para cerrar o prometer un negocio, o si está prohibido bajo nuestra política.
- Antes de ofrecer obsequios, debemos seguir los lineamientos de la Política de Obsequios, Regalos, Hospitalidad y Otros Beneficios de V.tal y de los terceros que los recibirán.
- Tener especial cuidado con agentes públicos, y respetar la política de V.tal y las normas del sector público.



3.5 Lucha contra la corrupción, blanqueo de capital y financiación del terrorismo

En línea con nuestros compromisos, con el Programa de Compliance y las leyes nacionales e internacionales aplicables, bajo nuestro principio innegociable ningún colaborador, asociado o tercero actuando en nombre de V.tal puede cometer actos ilegales.

V.tal estrictamente prohíbe:

- **Aceptar o recibir cualquier tipo de cohecho** – que pueda implicar, prometer, ofrecer o dar, de forma directa o indirecta, alguna ventaja indebida a un agente público nacional o extranjero, ni a alguna persona relacionada con él. También se prohíbe cualquier tipo de soborno en las relaciones con empresas privadas. Las formas más frecuentes de corrupción son pagos de facilitación, sobornos, descuentos, donaciones, patrocinios, contribuciones a partidos políticos, obsequios, entre otros.
- **Obstruir procesos de investigación e inspección** – cualquier tipo de obstrucción, intervención u obstáculo a investigaciones e inspecciones de órganos, entidades y agentes públicos. Incluso de organismos reguladores y supervisores del sistema financiero nacional.
- **Blanqueo de capital, financiación del terrorismo y de armas de destrucción masiva** - camuflar el origen ilícito de los recursos financieros usando las operaciones lícitas de V.tal o sus recursos lícitos para dar apariencia legítima al dinero.
- **Fraude en procesos de licitación** – Fraudar procesos de licitación y contratos con el gobierno.



3.5 Corrupción, blanqueo de capital y financiación del terrorismo

Cuando V.tal entabla una relación comercial con un país extranjero, debemos obedecer sus leyes anticorrupción.

Debemos obedecer todas las leyes y reglamentos antisoborno y anticorrupción nacionales e internacionales aplicables a nuestro negocio.



3.6 Uso de redes sociales

Debemos comunicarnos con todos los públicos (internos o externos) de forma ligera, sencilla y clara, buscando asegurar la calidad del contenido ya que somos responsables de lo que divulgamos.

- No hables en nombre de V.tal en redes sociales. Tenemos perfiles oficiales para eso.
- Si identificas algo que debemos verificar o que expone a V.tal, envía la evidencia al correo electrónico: marketing@vtal.com. Esto incluye nuestro logotipo y otros símbolos institucionales utilizados en sitios web, blogs o perfiles sociales no oficiales.
- No utilices las redes sociales para expresar alguna insatisfacción que se puede resolver internamente o para expresar contenidos ofensivos que perjudican la imagen de V.tal o la dignidad de su personal.
- Cuando publicamos imágenes en los perfiles oficiales de V.tal, siempre debemos preferir posiciones neutras y sin contenido indebido, exagerado o relacionado con política, religión, deportes, o marca de clientes de V.tal, entre otros. Esto también se aplica a nuestros perfiles profesionales en nuestra intranet, Teams, correo electrónico, entre otros.

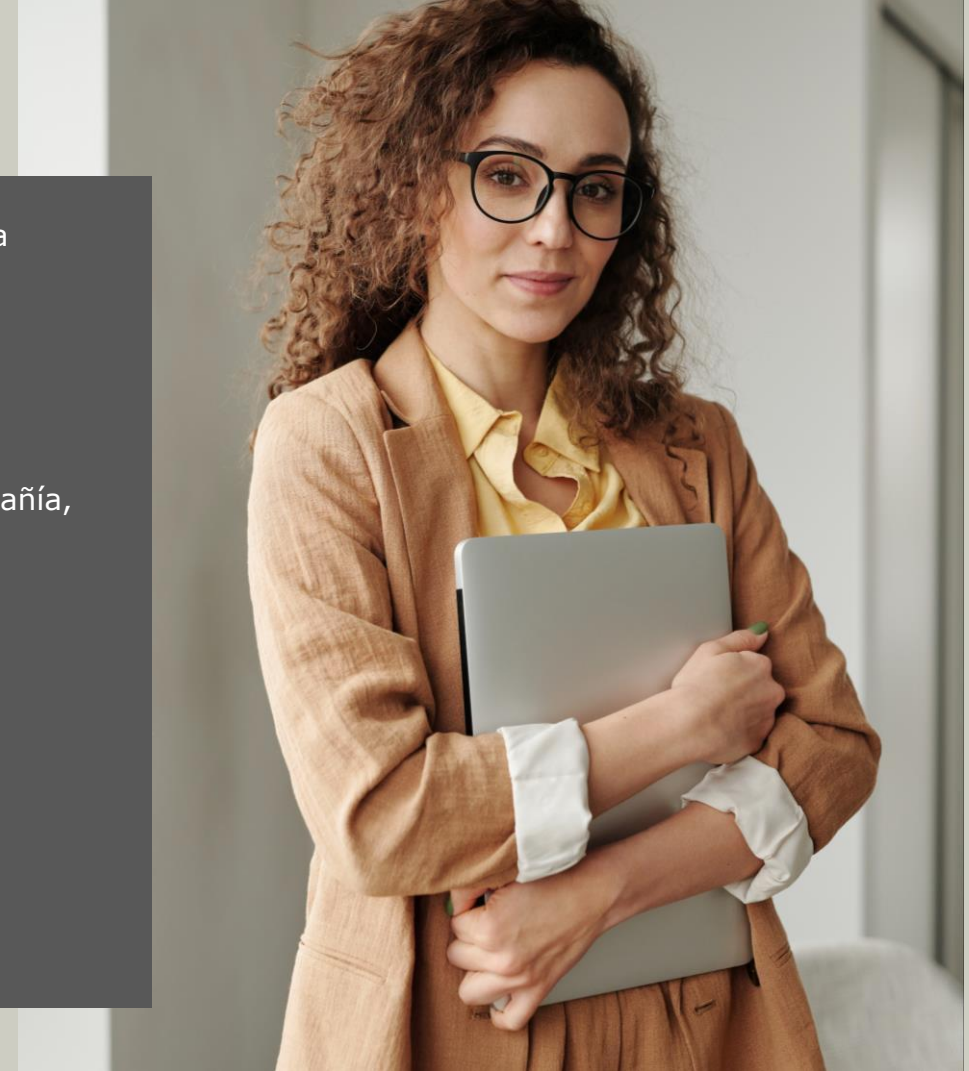


3.7 Uso de los recursos, activos, información y sistemas de V.tal

3.7.1 Protección de los recursos de V.tal.

Una de nuestras obligaciones básicas es proteger los activos y recursos de V.tal. Así, tenemos que usarlos de forma inteligente, correcta y responsable, y evitar el desperdicio y mal uso.

- Debemos ser prudentes al utilizar los recursos económicos de V.tal, siempre pedir antes una Autorización y seguir las políticas de V.tal.
- Las solicitudes de reembolso deben siempre reflejar exactamente nuestros gastos.
- Solo debemos usar los vehículos de la Compañía para actividades relacionadas con la Compañía, y siempre obedecer las leyes de tránsito.
- Solo debemos usar los computadores y sistemas electrónicos de V.tal para nuestras actividades profesionales.
- Solo debemos usar la marca V.tal para las actividades permitidas y después de ser autorizados por el área responsable. Además, debemos seguir las reglas y normas de la Guía de la Marca V.tal.



¡Atención! V.tal se reserva el derecho de monitorear el uso de sus activos y recursos cuando sea necesario, incluso las computadoras, *dispositivos*, correos electrónicos y sistemas.

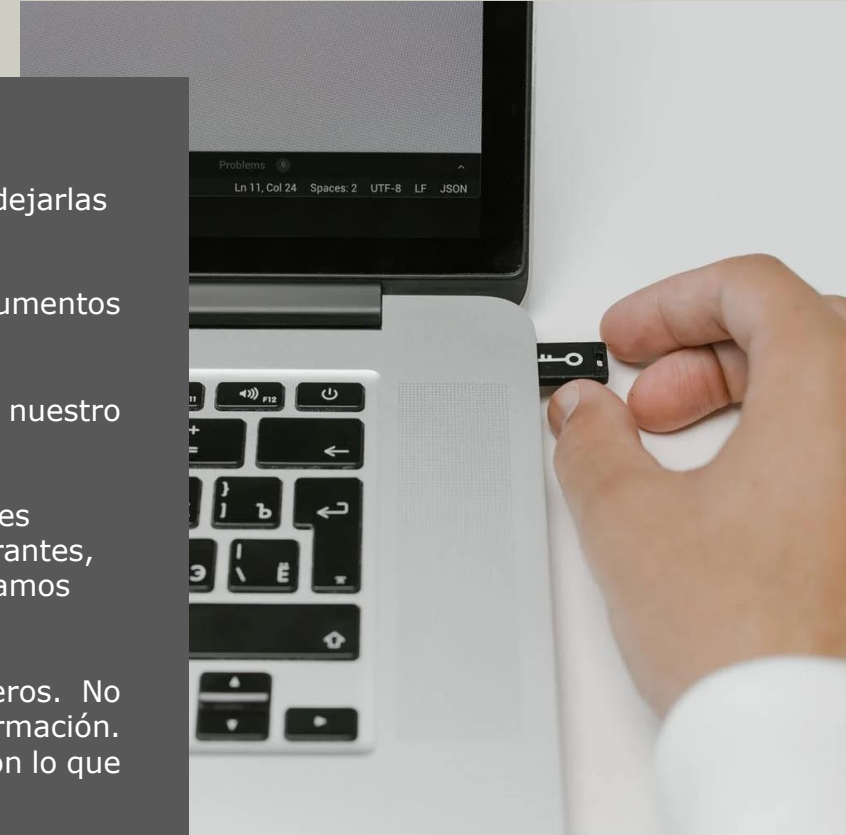
3.7 Uso de los recursos, activos, información y sistemas de V.tal

3.7.2 Seguridad de la información.

Solo debemos usar la información de V.tal para fines profesionales y en nuestras actividades profesionales dentro de la Empresa. Nuestra colaboración para la protección de los negocios de la empresa es vital. No podemos mal usarla o accederla sin autorización. Debemos tener especial cuidado con información clasificada confidencial, protegida por ley o privilegiada.

Seis recomendaciones para proteger la información:

- Credenciales (contraseñas y documentos de identificación) son personales e intransferibles.
- Cuidar de no compartir la información sensible o publicarla en redes sociales y asegurarse de no dejarlas a la vista en las estaciones de trabajo u olvidarla en las salas de reuniones.
- Si necesitamos imprimir algo, nos asegurarnos de no dejar el material en la impresora. Los documentos también son archivados de forma segura cuando trabajamos desde casa.
- Nunca compartir información y estrategias comerciales de V.tal a las que tenemos acceso debido a nuestro trabajo en la Compañía.
- Evitar conversaciones sobre información confidencial o sobre la competencia en ambientes virtuales o cuando trabajamos desde casa o en lugares públicos como, por ejemplo, en ascensores, restaurantes, taxis, aeropuertos y aviones. Si tenemos que compartir archivos con información confidencial, usamos nuestros canales oficiales, como el Teams, o nuestro correo electrónico corporativo.
- No utilizar información confidencial o legalmente protegida para beneficio propio o de terceros. No aconsejar a la familia, amigos u otras personas que realizan inversiones con base en esta información. Asegurarse de no compartir información confidencial con competidores de V.tal, y tener cuidado con lo que decimos en reuniones con asociaciones, sindicatos y trabajos de *benchmarking*.



Recuerda que la propiedad intelectual de V.tal también incluye el producto de nuestro trabajo. Así, no podemos borrar, destruir o llevarnos esa información cuando termine nuestro contrato de trabajo. Nuestro deber de proteger la información de la Compañía debe mantenerse incluso después que termina nuestra relación profesional.

3.8 Privacidad y Protección de Datos

Según las Normas y Leyes de Protección de Datos Personales mundialmente en vigor, es nuestro compromiso asegurar la privacidad y la protección de los datos personales de nuestros clientes, socios comerciales y colaboradores. De esta manera, reforzamos aún más la confianza de nuestros grupos de interés.

- Buscamos conocer y aplicar las leyes y normativas sobre Protección de Datos personales.
- Estamos continuamente mejorando nuestras medidas de seguridad.
- En nuestra rutina, evaluamos los efectos de nuestras decisiones con respecto a la privacidad de las personas, siempre buscando las soluciones más adecuadas.
- No podemos recopilar, almacenar, retener, compartir, transferir, eliminar o procesar ningún dato personal o información confidencial sin asegurarte de que dicho procedimiento cumpla con nuestras pautas y políticas.
- Solamente compartimos los datos personales con personas autorizadas y conservamos la información durante el tiempo necesario, bajo las leyes y reglamentos aplicables.
- Respetamos las elecciones de las personas con respecto a su privacidad y uso de sus datos personales.
- Cuando utilizamos herramientas de videollamadas colaborativas, nos asegurarnos de no grabar las reuniones sin autorización o compartirlas con personas no autorizadas.
- Incidentes y uso indebido de datos personales deben ser reportados inmediatamente enviando un correo electrónico a nuestro Equipo de Privacidad: PP-PrivacidadeVtal@vtal.com.



En el caso de dudas sobre este tema o si estás desarrollando un proyecto o producto que involucra el tratamiento de datos personales, envía un correo electrónico a nuestro Equipo de Privacidad y a nuestro Delegado de Protección de Datos- la firma de abogados Baptista Luz Advogados:

PP-PrivacidadeVtal@vtal.com

3.9 Gestión de Riesgos

Riesgos son parte de los negocios y cada colaborador juega un papel fundamental en su prevención. Alentamos a nuestros colaboradores que sean agentes de identificación de posibles problemas y que promuevan la discusión de soluciones.

En V.tal, entendemos que todos somos vitales para la gestión de riesgos, y la prevención es la forma más inteligente para lograr nuestros objetivos y garantizar la continuidad de nuestros negocios. En este sentido, debemos identificar los riesgos y evaluar cuánto pueden perjudicar nuestra estrategia o impactar nuestros negocios, y actuar proactivamente para superar los efectos negativos.

▪ Qué debemos hacer:

- Proteger a V.tal y las personas reportando posibles riesgos para que se pueda evaluar la mejor solución.
- Identificar y evaluar correctamente los riesgos, buscar y anticipar las mejores estrategias de respuesta antes de tomar una decisión.
- Contribuir de manera abierta y colaborativa al proceso de gestión de riesgos corporativos y para la continuidad de los negocios, para proteger los intereses de V.tal.



4 Comité de Integridad

Es la instancia superior encargada de evaluar los asuntos relacionados con responsabilidad, comportamiento y ética dentro de la compañía. Decide las medidas disciplinarias y es responsable por la gestión y revisión de este Código.

Está integrado por tres ejecutivos de la Compañía: el Vicepresidente Jurídico, el Vicepresidente de Personas y Cultura, y el Vicepresidente de Gobierno, Riesgos y Compliance. Las acciones disciplinarias determinadas por este Comité siguen el Régimen Disciplinario Interno, y van desde la reprensión verbal o escrita, hasta la suspensión o terminación del empleo, sin perjuicio de una posible demanda.



5 Denuncia de conductas ilegales y antiéticas

Según nuestra visión, todas nuestras relaciones deben pautarse en el respeto, honestidad, neutralidad y transparencia.

Recordamos que tenemos un canal seguro y confidencial para que nuestros colaboradores y terceros puedan denunciar cualquier violación a la legislación, reglamentos y políticas internas de V.tal: el **Canal Confidencial**.

- Pregunta y confirma si la situación sigue los principios bajo nuestro Código. Háblalo con tu supervisor y con el Equipo de Personas y Cultura o de Compliance, pero si la situación puede afectar a V.tal, sus colaboradores o terceros, debes presentar una denuncia.
- Al enviar tu informe por intermedio del Canal, recuerda de enviar evidencias, datos, fecha y detalles del evento. Cuanta más información, más asertiva es la investigación.
- Sé absolutamente transparente y colaborativo con las investigaciones.
- El canal sirve para denunciar casos de buena fe relacionados con acoso, fraude, mala conducta, discriminación, entre otros. El Canal no sirve para consultar procesos y procedimientos de V.tal, hacer comentarios descorteses, chismes, denuncias sin evidencia



NUESTRO CANAL:

- Web: <https://www.ethicsandconductchannel.com/vtal/>
- Por teléfono, llama a: 0800 721 0783 (solo para Brasil)

6 Conclusión

Debemos, siempre que corresponda, guiarnos por la regla más restrictiva. Todos los colaboradores que ingresan a V.tal deben leer y comprender los lineamientos de este Código y en las demás políticas internas (aunque no sean de conocimiento obligatorio) para guiar su conducta.

El conocimiento formal de este Código y del contenido de otras políticas específicas, y el auto entrenamiento, son obligatorios y aplicables a todos. Ese acto representa la formalización del conocimiento y el compromiso de cada colaborador en obedecerlos. Alegar el desconocimiento o la falta de conocimiento del Código y de las Políticas no lo exime de su responsabilidad de seguir los lineamientos de V.Tal.

Las políticas, normas y procedimientos internos de V.tal

complementan este Código y también debemos seguirlos.

7 Preguntas, comentarios y sugerencias

Este código no termina aquí. Tu participación es importante para que nuestra empresa siga creciendo. Envíanos tu contribución, preguntas, comentarios y sugerencias sobre este Código al Equipo de Compliance (**PP-ComplianceVtal@vtal.com**). Para más información, consulta nuestra intranet. ¡Tu colaboración es muy importante!

**Proveedores, contratistas,
representantes y socios
comerciales también
deben seguir este
Código**

**en sus actividades entabladas
con nuestra compañía, y
disponible en nuestro Código de
Conducta esperado de Terceros.**

Equipo de Gobierno, Sostenibilidad y Auditoría

PP-ComplianceVtal@vtal.com

Este Código de Ética y Conducta

es válido desde la fecha de su publicación y se revisará a cada dos años. En cada ocasión, todos los colaboradores deberán leer y formalizar su aceptación.

v·tal