

A nighttime city street scene with light trails from cars and buildings. The background features modern skyscrapers with glowing windows and a classic, ornate building with arched windows. The foreground shows a road with blurred light trails from vehicles, suggesting motion and a fast-paced environment.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

v'tal

O futuro passa por aqui.

A nighttime city street scene with light trails from cars and buildings in the background. The scene is illuminated by city lights, with a mix of modern glass skyscrapers and older, ornate buildings. The sky is dark blue, and the overall atmosphere is vibrant and dynamic.

v-tal

o futuro passa por aqui.

V.tal es una empresa que nació con la misión de llevar la mejor conexión de fibra óptica a sus clientes, democratizando el acceso al mundo digital y transformando la vida de las personas.

Estamos orgullosos de ser una empresa innovadora, inclusiva y sostenible que valora la diversidad, el respeto y la transparencia en todas sus relaciones. Nuestras operaciones son neutrales, equilibradas y no discriminatorias para todos los clientes que comparten nuestra infraestructura.

Sabemos que para cumplir nuestra misión, necesitamos contar con un excelente equipo que comparta nuestros valores y esté comprometido a actuar con ética e integridad en todas las situaciones.

Por ello, les presento nuestro Código de Ética y Conducta, que es el documento que orienta nuestra conducta y decisiones, tanto internas como externas, y que refleja nuestra Cultura y nuestra Visión de futuro.

Todos los empleados de V.tal deben leer, cumplir y exigir el cumplimiento del Código de Ética y Conducta, puesto que es esencial para garantizar nuestra reputación, credibilidad y sostenibilidad en el mercado.

Nuestro equipo está siempre disponible para afrontar cualquier situación y ayudar en situaciones cotidianas. Si tiene alguna pregunta o inquietud, utilice los canales de comunicación disponibles.

V.tal es una empresa que marca la diferencia en el mundo. ¡El futuro pasa por aquí y ese futuro depende de cada uno de nosotros!

Felipe Campos

Presidente

01

PRESENTACIÓN

02

MODO V.TAL

03

COMPROMISO CON
LA INTEGRIDAD

04

DENUNCIA
DE COMPORTAMIENTO
ILEGAL O ANTIÉTICO

05

CONSIDERACIONES
FINALES

06

PREGUNTAS,
CRÍTICAS Y
SUGERENCIAS

07

VIGENCIA

01

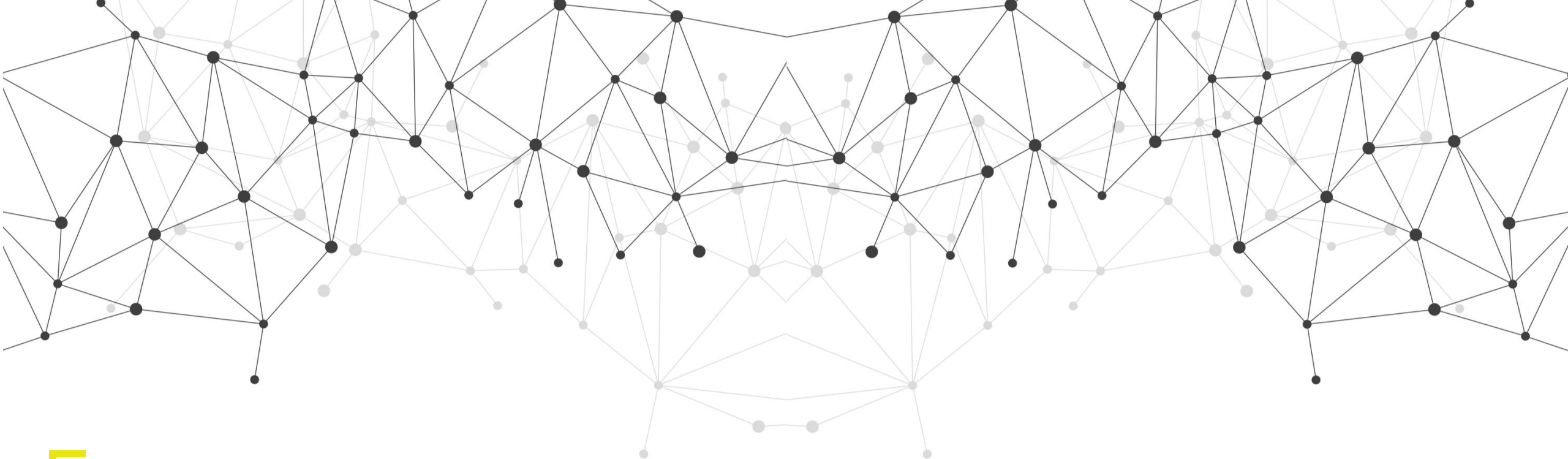
PRESENTACIÓN

¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA?

El Código de Ética y Conducta de V.tal ("Código") es un documento que establece las reglas de conducta y los principios éticos esperados de todos nuestros empleados y terceros que interactúan con V.tal, en todos los entornos donde estamos presentes y en las relaciones que se establecen como resultado de nuestras actividades.

Las directrices aquí presentadas deben guiar nuestras decisiones diarias, fortaleciendo nuestra identidad como Equipo, orientándonos al logro de nuestro propósito.





¿A QUIÉN SE APLICA ESTE CÓDIGO?

Este Código se aplica a todas las personas y empresas que integran el Grupo V.tal, independientemente de su cargo o función (empleados, miembros de Consejos y Comités, directores, pasantes y aprendices) y a todos los terceros que tengan una relación con V.tal (partes interesadas, proveedores de servicios, proveedores, clientes, representantes y socios comerciales).

Todos tienen la responsabilidad de conocer, comprender y cumplir las directrices de este Código y demás políticas, normas y procedimientos de V.tal que sean relevantes a su trabajo, con el fin de asegurar que la conducta ética esté presente y guíe el ejercicio diario de todas sus actividades.

02

MODO V.TAL

GOBERNANZA V.TAL

Definimos nuestra gobernanza en base a cuatro pilares, que son ***fundamentales para nuestro modelo de negocio*** y nuestra reputación.



Neutralidad

La base de nuestro negocio dicta que no podemos ofrecer ningún privilegio a las empresas que utilizan nuestra infraestructura. Nuestras relaciones comerciales deben ser siempre imparciales.

Confidencialidad

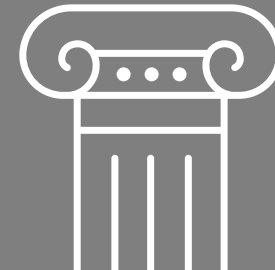
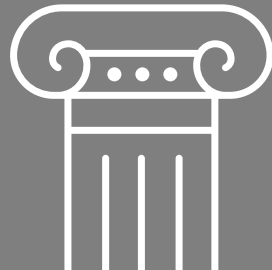
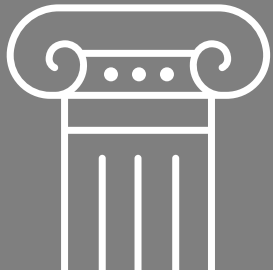
Es necesario garantizar la seguridad de los datos, la información empresarial, las personas y las empresas para proteger la estrategia de V.tal y preservar la credibilidad de nuestra imagen en el mercado.

Transparencia

Valoramos la honestidad. Mantenemos claridad en nuestras operaciones, nuestros procesos y nuestras decisiones, con el objetivo de asegurar la confianza y credibilidad entre las diferentes partes interesadas.

Independencia

V.tal busca que nuestras decisiones no estén influenciadas por intereses propios o externos, valorando la autonomía de nuestra administración y basando las decisiones en hechos y análisis objetivos.



NUESTRO PROPÓSITO

Permitir la conexión con el mundo digital, transformando la vida de las personas.

Por eso, es fundamental que tengamos la misma identidad, sigamos las mismas pautas y llevemos a cabo nuestras acciones de manera coherente.

El Modo V.tal se compone de cuatro principios fundamentales que nos ayudarán a alcanzar nuestras metas:

Relación

Jugamos limpio, confiamos el uno en el otro.

Resultado

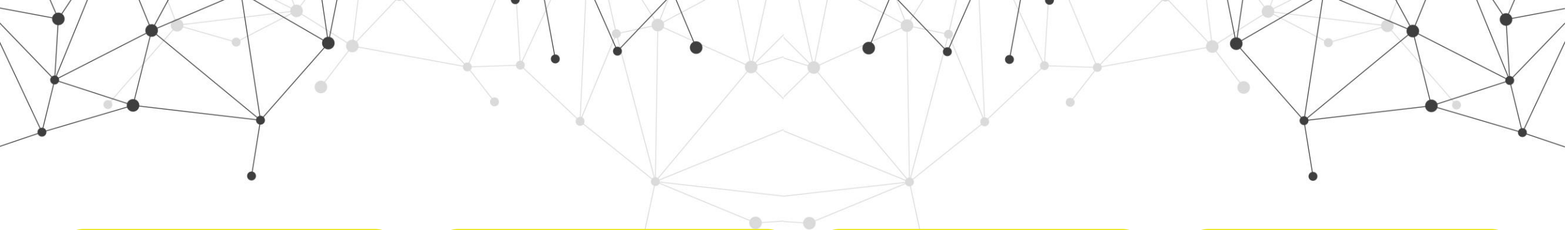
Estamos obsesionados con la excelencia y el alto rendimiento.

Innovación y aprendizaje

La innovación y el aprendizaje constante es nuestro lema.

Medio ambiente

Work hard, play hard!



RELACIÓN

Nuestra relación está respaldado por los siguientes comportamientos:

- Somos honestos, neutrales y transparentes entre nosotros y con nuestros clientes.
- Cumplimos nuestras promesas.
- Escuchamos atentamente y tratamos a todos con respeto.
- Traemos todos los problemas a la mesa.
- Damos retroalimentación y pedimos ayuda.
- Empoderamos y reconocemos a las personas.
- No toleramos personas tóxicas.
- Nos centramos en nuestros clientes.

INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE

Sin aprendizaje no hay evolución, por lo tanto:

- Entendemos nuestro negocio.
- Nunca dejamos de estudiar y aprender.
- Buscamos mejorar y simplificar nuestras soluciones.
- Fomentamos las ideas y nos permitimos cometer errores.
- No ponemos excusas, buscamos soluciones.
- Somos inconformistas, profundizamos nuestros conocimientos.

RESULTADO:

La búsqueda de resultados ocurre diariamente en cada decisión:

- Somos ágiles y tomamos riesgos.
- Contratamos personas mejores que nosotros.
- Vamos más allá de lo esperado.
- Estamos orientados a los resultados, no al esfuerzo.
- Estamos estructurados y orientados a hechos y datos.
- Hacemos lo que hay que hacer, no nos importa el estatus.
- No hacemos lo mejor que podemos, hacemos lo mejor que podemos.

ENTORNO

Estamos enfocados y contamos con un ambiente saludable:

- Aquí nos divertimos y celebramos los logros.
- Promovemos un entorno agradable y cooperativo.
- Somos entusiastas, optimistas y amables.
- Trabajamos en espacios abiertos, no somos jerárquicos.
- No toleramos comportamientos discriminatorios.

03

COMPROMISO CON LA INTEGRIDAD

No importa dónde hagamos negocios, cumplimos con nuestra parte.

- **Mantenemos un ambiente de trabajo saludable**, libre de cualquier forma de discriminación y de conductas que puedan crear, fomentar o permitir insultos, intimidación o incorrecciones.
- **Respetamos la legislación, los reglamentos y las normas internas**, buscando actuar con ética e integridad en todo lo que hacemos. Actuamos con integridad y sin conflicto de intereses, siempre en el mejor interés de V.tal. Antes de tomar una decisión, **siempre evaluamos si está de acuerdo con las normas éticas** y las reglas comerciales.
- **Construimos relaciones saludables y de confianza** con todas las partes interesadas, incluidos inversores, gobiernos, clientes, competidores, socios y proveedores.
- **Protegemos los recursos de V.tal y garantizamos la confidencialidad**, la seguridad de la información y la protección de datos.

ENTORNO DE TRABAJO

Contribuimos a un entorno respetuoso y libre de acoso


Escuchamos atentamente y tratamos con respeto.

En V.tal valoramos el respeto como principio básico de nuestras relaciones con todos, ya sean compañeros, directivos, clientes, proveedores, etc.

Cinco recomendaciones a seguir en consonancia con los principios de V.tal:

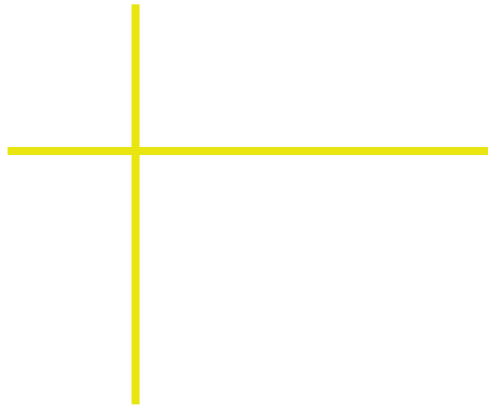
1. Mantener un clima sano de confianza mutua, escuchar y respetar a todos.
2. Resolver los problemas que puedan surgir mediante el diálogo y la profesionalidad, sin conductas abusivas ni sobrepasar los límites.

1. Fomentar las buenas relaciones y ser paciente con los diferentes perfiles de cada profesional.
2. Dar ejemplo con las actitudes y comportamientos adecuados en el momento adecuado.
3. Reportar cualquier mala conducta a los departamentos de Recursos Humanos y Cumplimiento para corregir cualquier comportamiento inapropiado observado.

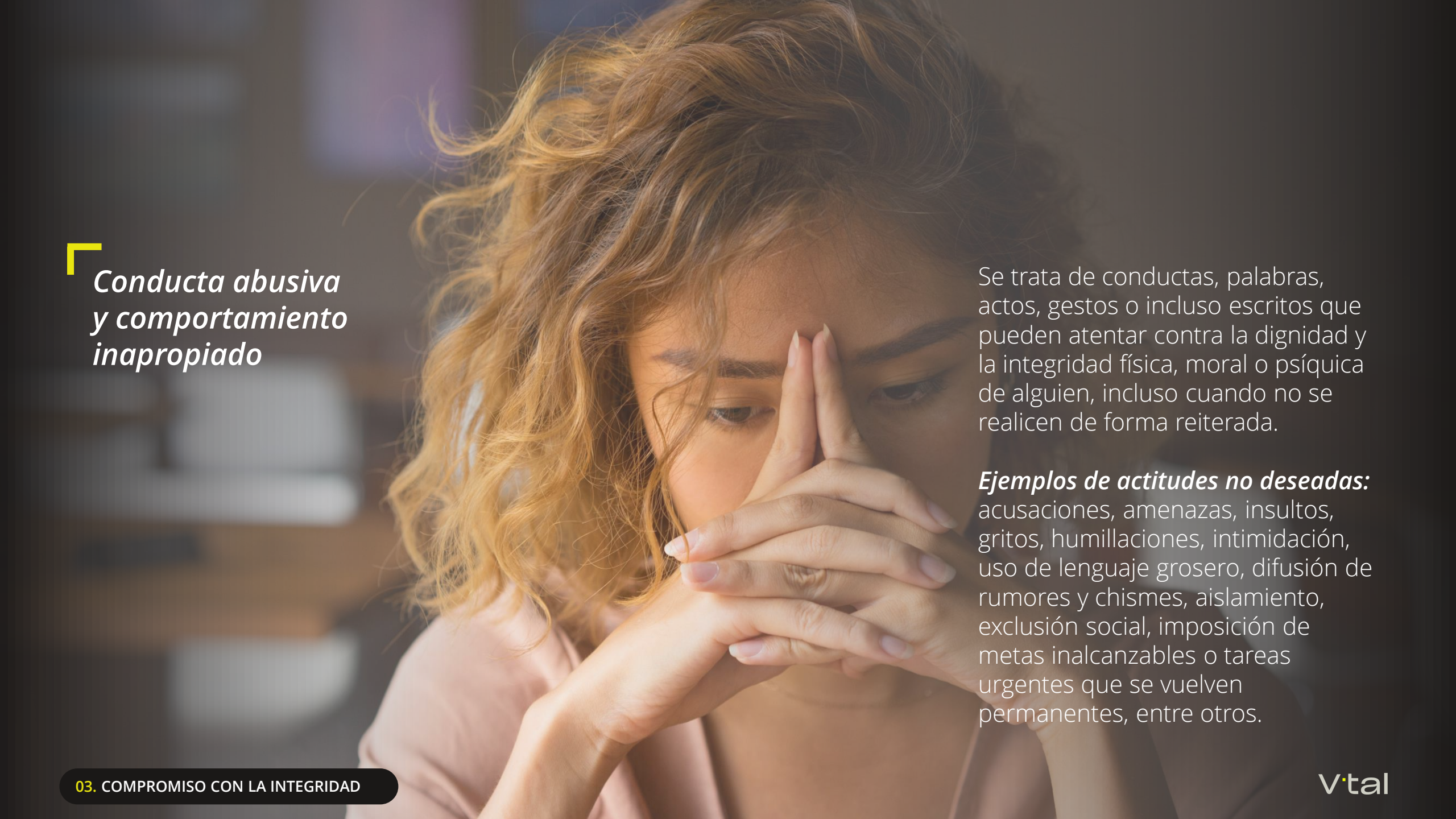


Combatimos el acoso, las conductas abusivas y el comportamiento inapropiado.

V.tal no tolera y repudia cualquier conducta abusiva, comportamiento inapropiado, acoso moral y sexual, por parte de sus administradores, empleados, ejecutivos, pasantes o terceros que tengan relación con V.tal. Estas acciones constituyen graves violaciones éticas y legales.



En caso de identificarse cualquier situación que pueda configurar alguna de estas conductas, V.tal espera su **denuncia inmediata al Canal Confidencial para que el hecho pueda ser debidamente investigado.**



**Conducta abusiva
y comportamiento
inapropiado**

Se trata de conductas, palabras, actos, gestos o incluso escritos que pueden atentar contra la dignidad y la integridad física, moral o psíquica de alguien, incluso cuando no se realicen de forma reiterada.

Ejemplos de actitudes no deseadas: acusaciones, amenazas, insultos, gritos, humillaciones, intimidación, uso de lenguaje grosero, difusión de rumores y chismes, aislamiento, exclusión social, imposición de metas inalcanzables o tareas urgentes que se vuelven permanentes, entre otros.

Acoso moral

Consiste en la práctica repetitiva y prolongada de una conducta abusiva, descalificando, a través de palabras, gestos o actitudes, la autoestima, la seguridad o la imagen de la persona.

Esto ocurre independientemente de las relaciones jerárquicas, es decir, puede ser el gerente contra el empleado o el equipo o el empleado contra su propio gerente. También puede ocurrir entre pares.

Ejemplos de acoso moral

Exigir la ejecución de tareas urgentes de forma permanente e innecesaria.

Cuestionar sistemáticamente todas sus decisiones y criticar el trabajo realizado de forma exagerada o injusta, especialmente delante de otras personas.

Asignar tareas embarazosas o humillantes.

Gritar o reprender constantemente a un empleado, especialmente delante de sus compañeros.

Supervisar excesiva e innecesariamente el trabajo del empleado.

Obligar a un empleado a realizar tareas o comportamientos contrarios a su voluntad –y ajenos a sus funciones– bajo amenaza de consecuencias negativas.

Ejemplos que no configuran

Solicitar horas extras ocasionales y razonables, con una compensación adecuada.

Evaluaciones de desempeño realizadas por compañeros o superiores, siempre que no se realicen de manera que generen una situación embarazosa para la persona evaluada.

Desacuerdos o conflictos específicos entre compañeros o entre un empleado y su superior.

Advertencias o medidas disciplinarias proporcionales al comportamiento inapropiado o la violación de las reglas.

Cobros por trabajos o ingresos, realizados de manera respetuosa y proporcional.

Asignar tareas a los subordinados de manera proporcionada y justa.



El acoso sexual es el acto de avergonzar a alguien con la intención de obtener una ventaja o un favor sexual, aprovechándose de una posición jerárquica superior (es decir, jefes que avergüenzan a subordinados en relación con actitudes sexuales). A su vez, el acoso sexual consiste en practicar un acto lascivo contra alguien sin su consentimiento, con el fin de satisfacer el deseo propio o el de un tercero.

Acoso y hostigamiento sexual

Estas actitudes pueden ser claras o sutiles; hablado o simplemente insinuado; escrito o explícito en gestos o contacto físico. También pueden manifestarse en forma de coacción o chantaje. Estas actitudes pueden manifestarse de diversas maneras, como: (i) contacto físico no deseado; (ii) enviar mensajes de texto, correos electrónicos o cualquier comunicación digital con contenido sexual sin el consentimiento del destinatario; (iii) invitaciones reiteradas a encuentros románticos o sexuales, incluso después de un rechazo claro; entre otros.

Tanto el acoso sexual como el acoso son delitos contemplados en el Código Penal brasileño y pueden resultar en penas de hasta 5 años de prisión.

VALORAMOS LA DIVERSIDAD Y PROMOVEMOS LA INCLUSIÓN

La diversidad es parte de nuestra esencia. Las diferencias personales, la pluralidad de experiencias, conocimientos y puntos de vista diferentes amplían nuestras perspectivas y multiplican el potencial de todos nosotros y de V.tal.



No toleramos comportamientos discriminatorios.

Estamos abiertos a la diversidad y no discriminamos a las personas por su raza, origen, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, religión, discapacidad, nacionalidad, clase social, familia, estado civil, licencia médica (incluyendo embarazo), afiliación política, apariencia física, estilo de vida, entre otros.

Concientizamos y actuamos para fortalecer un entorno en el que las personas se sientan valoradas e incluidas.

No permitimos bromas, publicaciones en redes sociales o comentarios de naturaleza discriminatoria o prejuiciosa en nuestras interacciones internas y externas.

Abogamos por la igualdad de oportunidades y un trato justo para todos.

EJEMPLOS DE PRÁCTICAS FOMENTADAS Y DESAPROBADAS

Reportar cualquier comportamiento sospechoso de discriminación.

Crear un ambiente relajado, sin el uso de términos despectivos, apodos o bromas dirigidas a un individuo.

Utilice un lenguaje inclusivo y evite comentarios que puedan considerarse ofensivos.

Discusiones y presentación de ideas sobre temas y casos relevantes.

Ignorar quejas o preocupaciones de colegas sobre discriminación o exclusión.

Utilizar términos despectivos al dirigirse a los compañeros, apodos o insistir en hacer bromas inaceptables.

Hacer suposiciones sobre las capacidades, intereses o comportamientos de los empleados en función de su raza, género, orientación sexual o cualquier otra característica.

Discusiones acaloradas e irrespetuosas, con uso de palabras inapropiadas.

GARANTIZAMOS UN ENTORNO SEGURO

Nuestros empleados son nuestro mayor activo, por eso tenemos un compromiso innegociable con su seguridad.

V.tal cumple todos los requisitos y normas técnicas de seguridad laboral para ofrecer a todos un entorno de trabajo seguro, saludable y accesible.

Les recordamos que todos deben trabajar por construir y mantener un entorno seguro, analizando los peligros y riesgos antes de iniciar sus actividades.

Además, si ocurre un accidente, es fundamental actuar con rapidez para garantizar el bienestar de los implicados.

La posesión, promoción, venta, distribución y consumo de alcohol y otras drogas en las instalaciones de la Compañía o cuando se trabaja para V.tal está estrictamente prohibido, con excepción del consumo de bebidas alcohólicas en eventos predeterminados por V.tal.

Además, no está permitido fumar dentro de ningún edificio de la Compañía.

PROTEGEMOS LOS RECURSOS DE V.TAL

Proteger los activos y recursos de V.tal es una de nuestras obligaciones básicas.

Esto significa utilizarlos con sentido común, de forma correcta, responsable y segura, evitando desperdicios y mal uso.

Todos los activos de V.tal (incluidos vehículos, computadoras, sistemas electrónicos y tarjetas de uso corporativo) deben ser utilizados principalmente para fines profesionales, quedando prohibido su uso o retiro para fines personales, de familiares, amigos o colegas.

Algunos consejos para proteger los recursos de V.tal:

- Sea sensato al utilizar recursos financieros, siempre con autorización previa y en línea con la autoridad y políticas de V.tal.
- Solicita tus reembolsos exactamente de acuerdo a los gastos en los que incurriste.
- Utilizar los vehículos de V.tal únicamente para actividades de la Empresa y en cumplimiento de las leyes de tránsito.
- Los ordenadores y sistemas electrónicos de V.tal sirven para el desarrollo de sus actividades profesionales.
- Utilizar la marca V.tal únicamente en actividades permitidas y previa autorización de las áreas responsables. Y no olvides seguir siempre las normas y reglas del Manual de Marca.



ATENCIÓN

V.tal se reserva el derecho de monitorear el uso de sus activos y recursos cuando sea necesario, incluyendo computadoras, dispositivos, correo electrónico y sistemas.



CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN, REGLAMENTOS Y NORMAS INTERNAS

Toda persona es responsable de cumplir estrictamente la legislación, los reglamentos y las normas internas aplicables en el desempeño de sus funciones.

En línea con nuestros compromisos, el Programa de Integridad y la legislación nacional e internacional aplicable, **no es negociable que cualquier empleado** – o terceros que actúen en nuestro nombre, para nuestro beneficio o en asociación – **cometa actos ilegales.**

TOLERANCIA CERO ANTE ACTOS DE CORRUPCIÓN, FRAUDE, PAGOS DE FACILITACIÓN Y SOBORNO

V.tal exige el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones nacionales e internacionales aplicables contra actos de corrupción, incluyendo, pero no limitado a, las disposiciones:

(i) Ley n° 12.846/2013 (Ley Anticorrupción); (ii) Decreto n° 11.129/2022 (Decreto Reglamentario de la Ley Anticorrupción); (iii) Ley n° 8.429/1992 (Ley de Faltas Administrativas); (iv) Ley n° 13.813/2013 (Ley de Conflicto de Intereses); (v) Ley n° 14.133/2021 (Ley de Licitaciones); (vi) Ley contra Prácticas Corruptas Extranjera de los Estados Unidos (FCPA – *Foreign Corrupt Practices Act*); y (v) Ley Anticorrupción del Reino Unido (UKBA – *UK Bribery Act*).

- **Fraude:** cualquier acto realizado para obtener ganancias ilícitas en perjuicio de otra persona, tales como falsificar, alterar indebidamente o adulterar documentos, propuestas, datos contables, cláusulas contractuales, solicitudes de reembolso (por gastos de alimentación, taxi, kilometraje, entre otros) y/o manipular resultados.
- **Corrupción:** acto de prometer, ofrecer o dar, directa o indirectamente, incluso por un intermediario, una ventaja indebida a un agente público o a una tercera persona relacionada con él.
- **Pagos de facilitación:** bienes, servicios o valores prometidos o entregados con la intención de acelerar un proceso o asegurar la ejecución de una acción gubernamental rutinaria, como la emisión de permisos, licencias o emisión de otros documentos oficiales.
- **Soborno:** ofrecer dinero, regalos o ventajas indebidas a alguien a cambio de beneficios en interés propio o de terceros.

V.tal no tolera actos de fraude, corrupción, soborno o pagos de facilitación. En particular, queda expresamente prohibido:



Prometer, ofrecer o dar, directa o indirectamente, cualquier ventaja indebida a un agente público o a un tercero relacionado con éste (corrupción) o a cualquier particular (soborno). V.tal prohíbe la práctica en las relaciones con agentes públicos y privados.



Fraude en proceso de licitaciones o contratos administrativos - cometer fraude en licitaciones y contratos con la administración pública, nacional o extranjera, u ofrecer ventaja indebida a un competidor licitante.



Obstaculizar las actividades de investigación o inspección - establecer cualquier tipo de obstrucción, intervención o dificultad en la actuación de los organismos, entidades o agentes públicos en sus actividades, investigaciones o inspecciones.



Solicitar o recibir cualquier tipo de soborno o ventaja indebida de funcionarios privados o públicos.

PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

***V.tal cumple estrictamente con las
disposiciones de la Ley N°
9.613/1998***

(Ley de Prevención del Blanqueo de
Capitales) y se compromete a
prevenir y combatir el blanqueo de
capitales y la financiación de
actividades ilícitas, con el fin de
garantizar un entorno seguro y
protegido de tales acciones.

CONCEPTOS IMPORTANTES

01

BLANQUEO DE CAPITALES

acto de ocultar o disimular la
naturaleza, origen, ubicación,
disposición, movimiento o
propiedad de bienes, derechos o
valores provenientes, directa o
indirectamente, de un delito penal.

02

FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

el acto de distribuir recursos para
financiar actividades u
organizaciones criminales
relacionadas con el terrorismo.
Queda estrictamente prohibido
camuflar el origen ilícito de los
recursos financieros utilizando las
operaciones lícitas de V.tal o sus
recursos para dar apariencia lícita a
cualquier monto.

CONFLICTOS DE INTERESES

Los conflictos de intereses ocurren cuando el interés privado de un individuo interfiere o puede interferir con su capacidad de actuar, juzgar o tomar decisiones imparciales.

Es decir: cuando las decisiones profesionales de un empleado se toman en base no sólo a criterios profesionales, sino también a criterios personales, y no son necesariamente las mejores para V.tal.

El conflicto de intereses puede ser real, potencial o aparente:

REAL

existe un claro y perceptible conflicto de intereses.

Ejemplo: trabajas en el departamento de compras y te sugieren contratar una empresa propiedad de un familiar, por lo que tu decisión no será imparcial.

POTENCIAL


la situación aún no ha escalado a un conflicto, pero existe una gran posibilidad de que haya un conflicto de intereses en el futuro.

Ejemplo: tu cónyuge está buscando trabajo con tu potencial proveedor y puedes verte influenciado por esto.

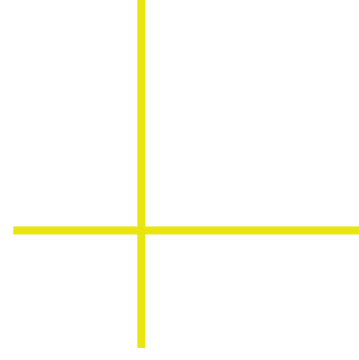
APARENTE

cualquier situación que pueda presumir que intereses legítimos de V.tal puedan ser o puedan estar siendo desatendidos en favor de un interés privado.

Ejemplo: tu hermana trabaja en tu potencial proveedor y no crees que eso influya en tu decisión.



Todos deben tomar acciones y **decisiones que sean en el mejor interés de V.tal**, asegurando que las acciones y decisiones no estén influenciadas por intereses personales y **no entren en conflicto con los intereses de V.tal**, ni causen daños a su imagen y reputación.



Seguimos principios éticos cuando nuestras decisiones minimizan riesgos, protegen V.tal y:

- No permitimos que los intereses personales afecten nuestras decisiones o nuestro desempeño profesional.
- Eliminan el conflicto de intereses.
- Buscan la solución más adecuada y con menor riesgo para V.tal.
- Son transparentes en situaciones con potenciales conflictos de intereses.
- Siguen las pautas establecidas en la Política de Conflicto de Intereses.



No lo permitimos

Que los empleados realicen otra actividad profesional que compita y/o entre en conflicto con las desarrolladas por V.tal.

Utilización de información privilegiada (obtenida interna o externamente, incluso de empresas con las que se ha trabajado anteriormente).

Utilización de los recursos de V.tal de forma eminentemente no profesional, para atender fines personales, de familiares, amigos o compañeros de trabajo.

Utilización del cargo desempeñado en V.tal para obtener cualquier tipo de ventaja, personal o profesional, para sí o para terceros.

RELACIÓN ENTRE EMPLEADOS, FAMILIARES Y PARIENTES

La indicación de familiares y parientes por parte de los empleados a V.tal es una práctica común y aceptable, pero es importante que la condición de parentesco existente se informe claramente al inicio del proceso de reclutamiento.

V.tal observará la igualdad de oportunidades para todos, independientemente de la indicación. V.tal no tolera ningún tipo de favoritismo ilegal o indebido en el proceso de selección y contratación de empleados.

V.tal entiende la posibilidad de una relación emocional entre empleados.

Sin embargo, los involucrados no deberán ocupar ningún nivel de subordinación jerárquica o administrativa dentro del mismo Directorio, así como cualquier tipo de influencia en las decisiones de gestión, procesos, evaluaciones, promociones y demás condiciones conflictivas no especificadas en este Código.

No lo permitimos

- Parentesco familiar y/o afectivo entre empleados con subordinación jerárquica o administrativa dentro de una misma Dirección.
- Admisión de familiares de empleados clasificados como directivos a cargos vacantes en la misma Dirección, aun cuando no exista relación directa de subordinación o jerarquía.
- Relaciones familiares y/o relaciones afectivas entre empleados con influencia directa en el desempeño de las tareas realizadas.
- Que los empleados que tengan relación familiar y/o afectiva sean evaluados en los procesos de evaluación anual 360 o similares.

RELACIÓN CON PROVEEDORES Y ALIADOS COMERCIALES

V.tal sólo trata con terceros honestos, calificados y debidamente regularizados para la prestación de servicios. Todos los proveedores y aliados comerciales potenciales de V.tal serán evaluados y seleccionados utilizando criterios claros, honestos y sin discriminación alguna.

V.tal no tolera ningún tipo de favoritismo ilegal o indebido en el proceso de selección y contratación de terceros.



No lo permitimos

- La contratación de empresas de propiedad, administradas o dirigidas por empleados de V.tal o sus familiares directos o indirectos.
- La contratación de proveedores por razones distintas a la capacidad técnica, económica y comercial.
- Favoritismo o privilegios de cualquier naturaleza en la selección y contratación de terceros.
- La contratación de empresas que estén involucradas en trabajo esclavo o infantil.
- La contratación de empresas que realicen actuaciones contrarias a la legislación vigente.

MANIFESTACIÓN DE PARTIDOS POLÍTICOS

V.tal mantiene una posición de neutralidad e imparcialidad frente a cualquier manifestación de partidos políticos.

V.tal no patrocina, financia ni realiza donaciones a campañas políticas, candidatos o partidos políticos.

V.tal respeta el derecho de sus empleados a participar en la vida política de sus respectivos países.. Sin embargo, ninguna campaña individual o distribución de material que involucre naturaleza política debe realizarse en nuestro ambiente de trabajo ni a través de nuestros recursos.

Además, las manifestaciones político-partidistas deben presentarse siempre como opiniones personales, sin ninguna asociación con V.tal.

Por último, cualesquier manifestaciones políticas realizadas por empleados de V.tal no deben contener camisetas, logotipos o cualquier marca que identifique a la empresa.



RELACIONES CON LOS COMPETIDORES

**V.tal respeta y fomenta
la libre competencia.**

Ejercer nuestro compromiso con libre competencia y mercado competitivo significa actuar de forma absolutamente independiente en el mercado y nunca realizar acciones prohibidas por la ley y contrarias a los principios éticos de V.tal.

No lo permitimos

- Fomentar o participar en acuerdos ilícitos con cualquier competidor.
- Establecer precios de productos y servicios para distribuidores y revendedores.
- Participar o defraudar la libre disputa en licitaciones o procesos de competencia.
- Acordar precios en licitaciones, concursos u otros términos y condiciones de la oferta.
- Restringir o eliminar la producción o el suministro de productos y servicios.
- Proporcionar, recibir o divulgar información Competitivamente Sensible de V.tal a terceros o competidores.
- Utilizar, proporcionar, recibir o divulgar Información Competitivamente Sensible de otras empresas (competidoras directas o no).
- Restringir las acciones de los competidores.
- El intercambio de información competitiva con Oi (o cualquier otro operador) **está expresamente prohibido.**

“Información Competitivamente Sensible” son datos del dominio privado de una empresa que, de ser divulgados, pueden alterar las estrategias competitivas o distorsionar el proceso competitivo regular, tales como costos de producción, información sobre precios, clientes, proveedores, estrategia competitiva, productos, servicios, entre otros.

La violación de dichas obligaciones puede dar lugar a sanciones legales contra V.tal, así como a medidas disciplinarias y sanciones legales, incluidas las penales, para los infractores.

RELACIONES CON EL GOBIERNO Y EL SECTOR PÚBLICO

En nuestro negocio, podemos interactuar con el sector público.

Todos deben ser siempre honestos, precisos y francos en todas las negociaciones y contactos con funcionarios públicos.

**ESTAMOS
ALINEADOS CON
LOS PRINCIPIOS
ÉTICOS DE V.TAL**

Las interacciones con agentes públicos ocurren por razones legítimas. Es decir, con una razón lícita, pertinente, ética y con interlocutores con la competencia y función adecuada para esta representación.

Somos transparentes y registramos todas las reuniones en la agenda corporativa o en los controles internos creados por el área.

Utilizamos un diálogo impersonal y un lenguaje más formal, claro y conciso.

Nuestras reuniones se llevan a cabo en ubicaciones corporativas acordes a los temas tratados.

Seguimos estrictamente las políticas de V.tal y del sector público al ofrecer o aceptar hospitalidad y otras cortesías.

OBSEQUIOS, REGALOS, HOSPITALIDAD Y OTROS BENEFICIOS

Sabemos que dar o recibir cortesías es una práctica habitual en las empresas, pero no podemos dejar de prestar atención a los riesgos que conlleva.

El ofrecimiento de obsequios, regalos y hospitalidad deberá estar relacionado con la actividad comercial desarrollada por V.tal y en ningún caso ser utilizado como mecanismo para influir en la toma de decisiones empresariales de terceros.

Conozca cada artículo

OBSEQUIOS

Son objetos de escaso o nulo valor comercial, distribuidos de forma generalizada a modo de propaganda, promoción o pequeña cortesía, tales como bolígrafos, botellas, pegatinas, llaveros, etc.;

REGALOS

Son artículos o servicios para uso personal y que tienen valor comercial que no caen dentro de la definición de obsequios;

HOSPITALIDADES

Oferta de servicios o gastos de transporte, alimentación, alojamiento, cursos, seminarios, congresos, eventos o ferias.

Antes de ofrecer o aceptar cortesías, asegúrese de cumplir con los lineamientos de la Política de Obsequios, Regalos, Hospitalidad y Entretenimiento, así como la política de los terceros que lo ofrecieron o lo recibirán.

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, después de todo, somos responsables de lo que publicamos.

- No hables en nombre de V.tal en las redes sociales. Existen perfiles oficiales para ello.
- Si identifica algo que necesita evaluación, o que expone a V.tal, envíe la evidencia al correo electrónico marketing@vtal.com. Hablamos tanto de un logotipo como de cualquier otro símbolo institucional aplicado a sitios web, blogs o perfiles sociales no oficiales.
- No utilizar las redes sociales para expresar insatisfacción que pueda resolverse internamente, ni para expresar contenido ofensivo que dañe la imagen de V.tal o la dignidad de sus miembros.
- Al utilizar imágenes en los perfiles oficiales de V.tal, elija posiciones neutrales y que no contengan contenido inapropiado, exagerado o relacionado con la política, la religión, el fútbol, la marca de un cliente de V.tal, entre otros. Esto también aplica a nuestros perfiles profesionales en intranet, Equipos, correo electrónico, entre otros.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN, PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La información de V.tal deberá ser utilizada exclusivamente para fines profesionales, en sus actividades en la Empresa. Desempeñamos un papel importante en la protección de las empresas, previniendo el uso indebido y el acceso no autorizado.

Es deber de todos garantizar la seguridad y proteger la integridad y confidencialidad de la información que V.tal procesa en sus sistemas y equipos. Todos deben seguir las pautas presentadas por V.tal para proteger la información.

Recuerde que lo que producimos en nuestro trabajo diario es propiedad intelectual de V.tal. En otras palabras, no debemos eliminar, destruir ni llevarnos con nosotros esta información cuando eventualmente finalicemos nuestro contrato de trabajo. Nuestro compromiso con la protección de la información de la Compañía debe mantenerse incluso después de finalizadas las relaciones profesionales.

PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

V.tal valora el respeto a la privacidad y la protección de los datos personales de sus empleados, clientes, representantes de proveedores o prestadores de servicios y todas las demás personas con las que tiene relación.

Tenemos un compromiso legal, ético y contractual con la protección de dichos datos y, para ello, debemos:

- Utilizar los datos personales de forma ética y responsable, respetando todas las políticas, normas, manuales y procedimientos internos de V.tal sobre la materia;
- Procesar únicamente datos personales pertinentes y necesarios, anonimizando, devolviendo, descartando o dejando de utilizar los de otros;
- Mantener la confidencialidad, disponibilidad, integridad y autenticidad de los datos personales, aplicando medidas técnicas y administrativas de seguridad de la información;
- Notificar cualquier incidente de seguridad de la información a nuestros clientes, titulares de los datos y/o autoridades competentes cuando sea necesario;
- Garantizar el respeto a la privacidad y la protección de los datos personales desde la concepción hasta el lanzamiento y mantenimiento de productos o servicios, a través de evaluaciones de riesgos realizadas por el Responsable de los Datos y un seguimiento constante;
- Participar en capacitaciones y otras actividades internas de concientización sobre privacidad y protección de datos y garantizar el cumplimiento de estas iniciativas.

Cualquier situación o sospecha de mal uso de datos personales deberá ser reportada inmediatamente a: **pp-privacidadevtal@vtal.com.br**. La privacidad y protección de datos personales es tarea de todos: todos deben conocer su papel y responsabilidades para cumplir esta misión.

INFORMACIONES PRIVILEGIADAS

Los empleados de V.tal deben evitar hablar sobre asuntos relacionados con el trabajo realizado en V.tal en lugares públicos, y deben

mantener absoluta confidencialidad respecto de cualquier información confidencial, sensible o privilegiada a la que tengan acceso en el desempeño de sus actividades profesionales en V.tal.

La utilización de información obtenida como resultado del trabajo realizado en beneficio propio o de terceros o en detrimento de V.tal constituye una violación a este Código y a la legislación aplicable, pudiendo dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias e implicaciones legales.

EJEMPLOS DE PRÁCTICAS FOMENTADAS Y DESAPROBADAS

- Mantener total confidencialidad respecto de las informaciones confidenciales, sensibles o privilegiadas a las que tenga acceso.
- La discusión debidamente guiada, en reuniones internas formales, de información sensible relacionada con V.tal, exclusivamente con empleados que puedan tener acceso.
- Contáctese con el área competente en caso de dudas respecto al tratamiento de la información de V.tal.
- Compartir información confidencial de V.tal en entornos externos y/o con terceros, especialmente con competidores.
- Compartir información sensible con otros sectores, incluso internos a V.tal, sin autorización previa.
- Intercambio de información sensible, incluso entre empleados en contacto constante con este tipo de datos, en entornos externos a la empresa.

04

DENUNCIA DE COMPORTAMIENTO ILEGAL O NO ÉTICO

El Modo V.tal nos guía a mantener una relación basada en el respeto, la honestidad, la neutralidad y la transparencia.

V.tal alienta a sus empleados, así como a terceros, a denunciar cualquier sospecha de violación de las leyes, regulaciones y políticas internas de V.tal. Para ello, ofrecemos un canal directo, seguro y confidencial para denunciar estos hechos - el **Canal Confidencial.**



MIRA EL CANAL

<https://canalconfidencial.com.br/vtal/>
0800 721 0783



Al abrir un reporte en el Canal, trate de presentar evidencias, hechos, datos, fecha y detalles del incidente que permitan la adecuada investigación de la infracción. Cuanto más información, más asertiva será la investigación.

Los informes pueden enviarse de forma anónima.

Sea lo más transparente y colaborativo posible con las investigaciones.

V.tal garantiza la confidencialidad y el anonimato de cualquier denuncia.

Utilice el canal para denunciar de buena fe casos relacionados con: acoso, fraude, conducta desviada, discriminación, entre otros temas.

Sin embargo, no utilice el Canal para:

quejas o aclaraciones sobre procesos y procedimientos de V.tal, exabruptos, chismes, informes sin datos suficientes para la investigación o denuncias de mala fe o manifestaciones con fines conspirativos o vengativos. Las denuncias realizadas de mala fe también constituyen una violación a las disposiciones de este Código y pueden dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias.

V.tal garantiza que todos los reportes serán debidamente investigados, con total imparcialidad y confidencialidad.

En caso de comprobarse infracciones, V.tal adoptará las medidas disciplinarias aplicables a cada caso, con independencia del cargo o función que ocupe el infractor, incluso en relación con miembros de la alta dirección y terceros.

Las medidas disciplinarias se decidirán colegialmente y podrán aplicarse en forma de amonestación verbal o escrita, suspensión o terminación del contrato de trabajo, con independencia de que se inicie cualquier procedimiento judicial, de acuerdo con el procedimiento interno de Medidas Disciplinarias.

V.tal también garantiza que no tomará represalias contra las personas que presenten denuncias basadas en la buena fe y que tomará todas las medidas necesarias para investigar los hechos y proteger la identidad del denunciante.

05

CONSIDERACIONES FINALES

Todos deben procurar comprender y conocer todos los lineamientos de este Código y demás políticas internas para que puedan orientar su comportamiento mientras actúan en nombre de V.tal.

El conocimiento formal de este Código y de las políticas específicas, así como la realización de formación específica, son obligatorios y aplicables a todos. Este acto representa la formalización del conocimiento y el compromiso de cumplirlo. El desconocimiento o la desinformación al Código y Políticas no exime de la responsabilidad de actuar conforme a los lineamientos de V.tal.

Las políticas, normas y procedimientos internos de V.tal complementan este Código y también deben observarse.



06

PREGUNTAS,
CRÍTICAS
Y SUGERENCIAS

***Este Código no termina aquí.
Su participación es importante para la
mejora de V.tal.***

Colabora y presenta tus dudas, críticas o sugerencias sobre este Código al Área de Cumplimiento (PP-ComplianceVtal@vtal.com). Para obtener más información, visite la intranet. ¡Contamos contigo!

Los proveedores, terceros, representantes y aliados comerciales también deberán guiarse por este Código a través del Manual de Ética y Conducta para Terceros en todas sus actividades con V.tal.



PP-ComplianceVtal@vtal.com



07

VIGENCIA

El Código de Ética y Conducta entra en vigor a partir de su publicación y será revisado cada 2 años.

