

Código de Ética y Conducta

V·tal



Agosto de 2022.

Carta del presidente

V.tal nació para permitir la conexión con el mundo digital, transformando la vida de las personas.

Sabemos que nuestro propósito es ambicioso, inspirador y capaz de generar cambios. Creemos en él y en el potencial de nuestro Equipo para lograrlo. Después de todo, en el mundo en el que vivimos, estar conectado es esencial para tener acceso a oportunidades, trabajar, estudiar, divertirse, expandir horizontes y lograr sueños.

Contamos con la red de fibra óptica más grande de Brasil, compartida con operadores, proveedores y socios de todos los tamaños y regiones. Por lo tanto, la relación con el mercado y con nuestros clientes debe tener la neutralidad como principio básico y no negociable. Como colaboradores de V.tal y embajadores de nuestra marca, tenemos la responsabilidad de cuidar esta imagen constantemente en todas nuestras actitudes, por simples que parezcan.

¡El futuro pasa por aquí y es con usted que lo construiremos! En este Código de Ética y Conducta hay algunas directrices que guiarán las actividades y la conducta de todos nosotros, con el objetivo de fortalecer nuestra Cultura y reafirmar nuestro compromiso con la ética y la integridad y preservar nuestra reputación.

Lea todo el documento con mucho cuidado, ya que toda la información aquí es extremadamente importante para la continuidad de nuestro negocio y se cargará en sus actitudes diariamente.

¡Somos vitales para un futuro que ya está presente!

Amos Genish
Presidente



Resumen

1. Presentación	4	27	3.5 Lucha contra la corrupción, prevención del lavado de dinero y financiación del terrorismo
2. Jeito V.tal	5	29	3.6 Uso de las Redes Sociales
3. Compromiso con el <i>Compliance</i>	10	30	3.7 Uso de Recursos, Patrimonio, Información y Sistemas
3.1 Ambiente de Trabajo	11	30	3.7.1 Protegemos los recursos de V.tal
3.1.1 Contribuimos a un ambiente respetuoso y libre de acoso	11	31	3.7.2 Seguridad de la Información
3.1.2 Valoramos la diversidad y promovemos la inclusión	13	32	3.8 Privacidad y Protección de Datos
3.1.3 Garantizamos un entorno seguro y saludable	14	33	3.9 Gestión de Riesgos
3.2 Conflicto de Intereses	16	34	4. Comité de Integridad
3.2.1 En el lugar de trabajo	17	35	5. Denuncia de comportamiento ilegal o antiético
3.2.2 En la contratación de familiares y parientes	18	36	6. Consideraciones Finales
3.2.3 En la relación con Proveedores Socios y Clientes	20	37	7. Preguntas, Críticas y Sugerencias
3.2.4 Relación con los Competidores	22	38	8. Vigencia
3.3 Relaciones con el Gobierno y el Sector Público	23		
3.4 Obsequios, Regalos, Hospitalidad y Otros Beneficios	25		

1. Presentación

Este **Código de Ética y Conducta** existe para reunir, de manera simple y directa, lo que esperamos de todos nuestros colaboradores, en todos los entornos donde estamos presentes y en las relaciones establecidas como resultado de nuestras actividades. Las pautas aquí presentadas guiarán nuestras decisiones diarias, fortaleciendo nuestra identidad como Equipo, dirigiéndonos a lograr nuestro propósito. Definimos nuestro gobierno basado en 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 imparciales. Solo de esta manera será posible monetizar la infraestructura de manera adecuada y sostenible, transmitiendo la confianza necesaria para que nuestros clientes continúen con nosotros, y los nuevos a conquistar.

Confidencialidad: Es necesario garantizar la seguridad de los datos, la información comercial, las personas y las empresas para proteger la estrategia de V.tal y preservar la credibilidad de nuestra imagen en el mercado. La Ley General de Protección de Datos (LGPD) debe ser seguida por todos, en sus diferentes ámbitos de actividad.

Transparencia. Dejamos abierto el camino del diálogo con las diferentes partes interesadas.

Independencia. La toma de decisiones desde la perspectiva de los procesos, sistemas, procedimientos y personas debe basarse en los intereses del negocio.



"Este Código se aplica a todas las personas y empresas que conforman el Grupo V.tal, sin distinción de cargo o función (colaboradores, miembros de Consejos y Comités, directores, pasantes y aprendices) y nuestros socios comerciales (*stakeholders*, terceros, representantes), de conformidad con el artículo 57, II y III, del Decreto n° 11.129/2022. Atención, es válida incluso durante los períodos de vacaciones, licencia o permiso, así como en el período de 6 (seis) meses desde el despido o jubilación, con la excepción de los casos expresamente y específicamente autorizados por el Comité de Integridad o por ley.

El incumplimiento de los lineamientos descritos en este Código, la legislación aplicable y demás normas y reglamentos internos se considerará infracción grave, especialmente si resulta en beneficios personales o a terceros en perjuicio de V.tal, y el infractor se somete a la aplicación de las penas previstas por la ley, pudiendo incluso dar lugar a la resolución del contrato de trabajo."

2. Jeito V.tal

NUESTRO PROPÓSITO:

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

Por lo tanto, es esencial tener la misma identidad, seguir la misma pauta y llevar a cabo nuestras acciones con coherencia.

El "Jeito V.tal" se compone de cuatro principios fundamentales que nos ayudarán a alcanzar nuestros objetivos:

Conozca los principios que deben ser la base de nuestras decisiones diarias:

RELACIÓN

Jugamos limpio, confiamos el uno en el otro.



INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE

La innovación y el aprendizaje constante es nuestro mantra.



RESULTADO

Estamos obsesionados con la excelencia y el alto rendimiento.



AMBIENTE

Work hard, play hard!



2. Jeito V.tal



JUGAMOS LIMPIO, CONFIAMOS EL UNO EN EL OTRO

Nuestra relación se sustenta en los siguientes comportamientos:

- Somos honestos, neutrales y transparentes entre nosotros y nuestros clientes.
Hacemos lo que decimos, *walk the talk*.
- Escuchamos atentamente y tratamos a todos con respeto.
- Traemos a la mesa todos y cada uno de los problemas.
- Damos *feedback* y pedimos ayuda.
- Empoderamos y damos crédito a las personas.
- No toleramos personas tóxicas.

2. Jeito V.tal



LA EVOLUCIÓN Y EL APRENDIZAJE CONSTANTE ES NUESTRO MANTRA

Sin aprendizaje, no hay evolución, por lo que:

- Entendemos nuestro negocio.
- Nunca dejamos de estudiar y aprender.
- Buscamos mejorar y simplificar nuestras soluciones.
- Fomentamos las ideas y nos permitimos equivocarnos.
- No ponemos excusas, buscamos una solución.
- Estamos insatisfechos, profundizamos nuestro conocimiento.

2. Jeito V.tal



ESTAMOS OBSESIONADOS CON LA EXCELENCIA Y EL ALTO RENDIMIENTO

La búsqueda de resultados ocurre diariamente en cada decisión:

- Somos ágiles y tomadores de riesgos.
- Contratamos a personas que son mejores que nosotros y no toleramos un bajo rendimiento.
- Nuestro *mindset* es ir más allá de lo que se espera.
- Somos impulsados por los resultados, no por el 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.

2. Jeito V.tal



WORK HARD, PLAY HARD!

Estamos enfocados y tenemos un ambiente saludable:

- Aquí nos divertimos y celebramos los logros.
- Nuestro ambiente es agradable. Prevalece la cooperación.
- Somos entusiastas, optimistas y amables.
- Trabajamos en espacios abiertos, no somos jerárquicos.
- No toleramos conductas discriminatorias.

3. Compromiso con el *Compliance*

No importa dónde estemos haciendo negocios, hacemos lo que decimos, *walk the talk*.

- Debemos respetar la legislación, internas y externas, buscando actuar con ética e integridad en todo lo que hacemos. Practicamos el *Compliance* a diario. Por lo tanto, fomentamos la construcción de relaciones de confianza con los inversores, el gobierno, los clientes, los socios y los proveedores.
- Debemos hacer nuestra parte por una sociedad más justa, juntos o individualmente.
- Si es necesario conocer las reglas para hacer lo correcto, nos esforzamos por conocerlas y, sobre todo, por aplicarlas.
- Para ampliar nuestros conocimientos, nos dedicamos a hacer la formación que ofrece V.tal.
- Antes de tomar una decisión, siempre evaluamos si está de acuerdo con las directrices éticas y las reglas comerciales.



3.1 Ambiente de trabajo

3.1.1 Contribuimos a un ambiente respetuoso y libre de acoso

Escuchamos atentamente y tratamos a todos con respeto.

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

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

- Mantener un clima saludable de confianza mutua, escuchar y respetar a todos.
- Resolver problemas que puedan aparecer profesionalmente, sin conducta abusiva o sobrepasar los límites.
- Fomentar las buenas relaciones y ser paciente con los diferentes perfiles de cada profesional.
- Dé un ejemplo con los comportamientos y actitudes correctos en el momento adecuado.
- Informar cualquier desvío de conducta con los Equipos de *Compliance* o de Personas y Cultura para corregir cualquier desvío de conducta observada.



3.1 Ambiente de trabajo

3.1.1 Contribuimos a un ambiente respetuoso y libre de acoso

Lo que caracteriza la conducta abusiva:

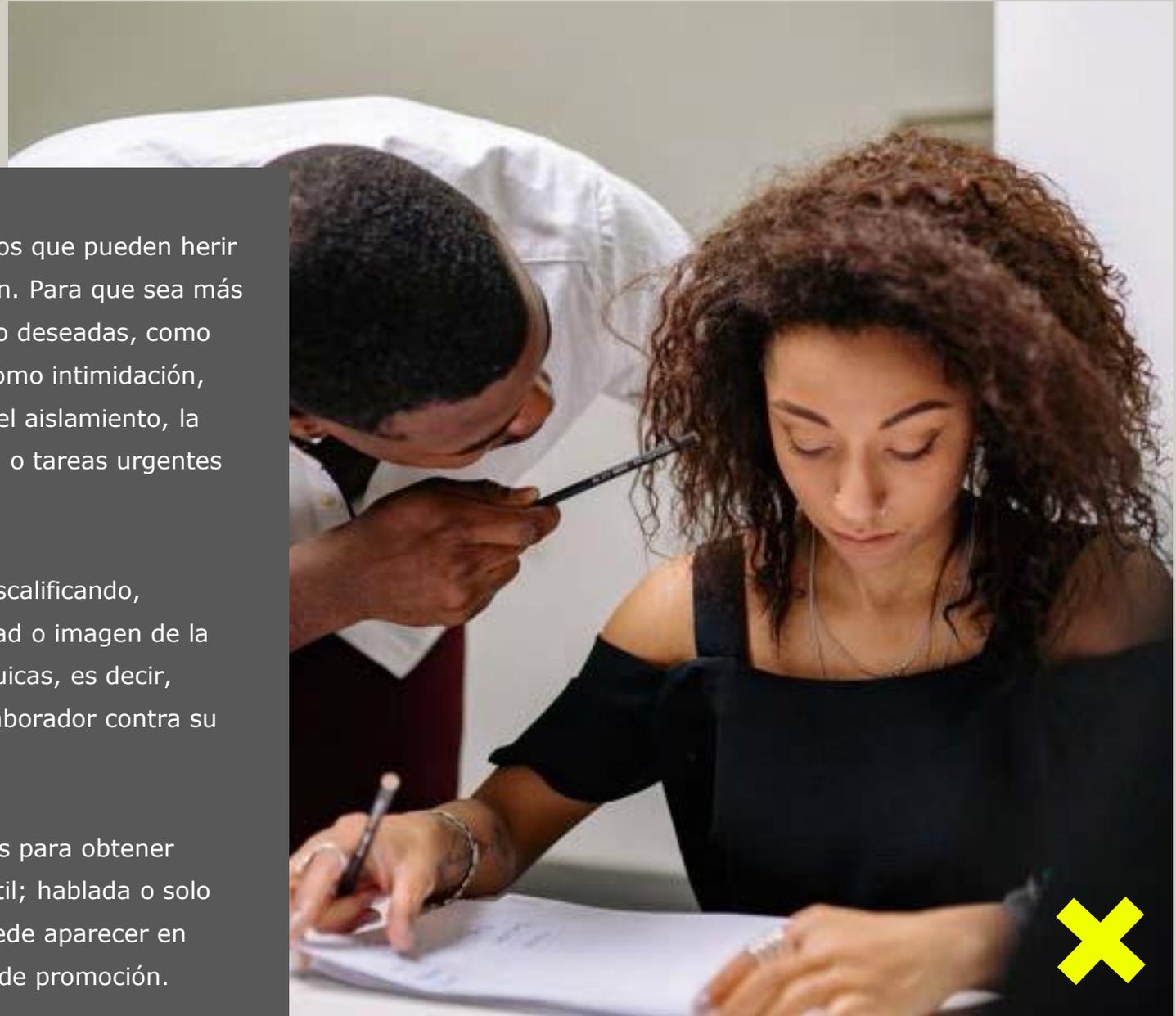
Son comportamientos, palabras, actos, gestos o incluso escritos que pueden herir la dignidad y la integridad física, moral o psicológica de alguien. Para que sea más fácil de entender, podemos pensar en una lista de actitudes no deseadas, como acusaciones, amenazas, insultos, gritos y humillaciones, así como intimidación, difusión de rumores y chismes. No olvides también enmarcar el aislamiento, la exclusión social e incluso la imposición de metas inalcanzables o tareas urgentes que se vuelven permanentes, entre otras.

Lo que caracteriza al acoso moral:

La práctica repetitiva y prolongada de conductas abusivas, descalificando, mediante palabras, gestos o actitudes, la autoestima, seguridad o imagen de la persona. Sucede independientemente de las relaciones jerárquicas, es decir, puede ser el gestor contra el colaborador, o el Equipo o el colaborador contra su propio gestor. También puede ocurrir entre pares.

Lo que caracteriza el acoso sexual:

Constreñir a sus colegas con cantos e insinuaciones constantes para obtener ventajas o favores sexuales. Esta actitud puede ser clara o sutil; hablada o solo insinuada; escrita o explícita en gestos o contactos físicos. Puede aparecer en forma de coerción o chantaje y también cuando hay promesa de promoción.



3.1 Ambiente de trabajo

3.1.2 Valoramos la diversidad y promovemos la inclusión.

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

No toleramos conductas discriminatorias.

- 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 física y mental, clase social, familia, estado civil, licencia médica (incluido el embarazo), afiliación política, apariencia física, estilo de vida, entre otros.
- Tomamos conciencia 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 para candidatos y colaborador.



3.1 Ambiente de trabajo

3.1.3 Garantizamos un ambiente seguro y saludable.

Nuestros colaboradores son nuestro mayor activo, por lo que tenemos un compromiso no negociable con la vida. En V.tal estamos enfocados y tenemos un ambiente saludable, promovemos la claridad, la comprensión y el autodesarrollo para que nuestro Equipo busque su mejor versión.

Requisitos de Salud y Seguridad: conocer y cumplir con los requisitos legales, políticas, buenas prácticas y procedimientos de salud y seguridad en el trabajo.

Peligros y Riesgos: Asumir su papel central en la construcción y mantenimiento de un entorno seguro, analizando los peligros y riesgos antes de iniciar sus actividades. Las buenas recomendaciones incluyen llevar a cabo los exámenes necesarios para sus funciones y participar activamente en acciones de capacitación y programas de salud y seguridad.

Accidentes y Emergencias: Si ocurre un accidente, es esencial actuar con rapidez, buscar atención médica para garantizar el bienestar de los involucrados. Dentro de las 24 horas posteriores al accidente, registre la Comunicación de Ocurrencia en el Trabajo (COT) por Vic (Canal de Atendimento).



3.1 Ambiente de trabajo

3.1.3 Garantizamos un ambiente seguro y saludable.

Capacitación y concientización: Realizar todas las capacitaciones legalmente requerida para sus funciones y siguiendo la periodicidad recomendada. Las actividades solo deben llevarse a cabo con el colaborador debidamente equipado y en condiciones favorables de salud física y mental.

Alcohol y Drogas: Está estrictamente prohibido llevar, fomentar, vender, distribuir y consumir alcohol y otras drogas en las instalaciones de la Compañía o cuando estén al servicio de V.tal. Además, cabe recordar que, en cumplimiento de la legislación, tampoco se permite fumar en ningún edificio de la Compañía.

Jornada de trabajo: respetar el horario de trabajo de los colaboradores, evitando llamadas o mensajes fuera del horario de trabajo. Es esencial respetar los descansos y la hora del almuerzo. Abordar las demandas durante las horas de trabajo establecidas a través de una buena gestión del tiempo es un papel esencial.



3.2 Conflicto de intereses

Los conflictos de interés ocurren cuando el interés particular de un individuo interfiere con, o parece interferir con, su capacidad para actuar, juzgar o tomar decisiones imparciales. Es decir: cuando las decisiones profesionales de un colaborador se toman basadas no solo en criterios profesionales, sino también en criterios personales, y no son necesariamente las mejores para V.tal.



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

- No permiten que los intereses personales afecten nuestras elecciones o desempeño profesional.
- Elimina los conflictos de intereses.
- Buscan la solución más adecuada y de menor riesgo para V.tal.
- Son transparentes en situaciones en las que existe un posible conflicto de intereses.
- Las directrices relativas a las transacciones con Partes Relacionadas son las siguientes.

3.2 Conflicto de intereses

3.2.1 En el ambiente de trabajo.

No permitimos:

- Actividad profesional competidora y/o conflictiva con las realizadas por V.tal.
- Uso de información privilegiada.
- Uso de recursos V.tal, para su propio beneficio o el de terceros.
- Uso de la posición ocupada en V.tal, para su propio beneficio o el de terceros.



3.2 Conflicto de intereses

3.2.2 En la contratación de familiares y parientes.

La indicación hecha por los colaboradores de familiares y parientes* a V.tal es una práctica común y aceptable, pero es importante que la condición de parentesco existente se informe claramente al área de Personas y Cultura al comienzo del proceso de reclutamiento. La omisión de esta información constituye una violación del Código. Además, las áreas responsables deben decidir sobre la selección y contratación y examinar a los candidatos nominados en igualdad de condiciones con los candidatos que buscan colocación en V.tal por otros medios.

Las relaciones afectivas entre los colaboradores se permiten cuando los involucrados no ocupan ningún nivel de subordinación jerárquica o administrativa dentro de la misma Dirección, así como cualquier tipo de influencia en la decisión de la gestión, procesos, evaluaciones, promociones y otras condiciones conflictivas no especificadas en este Código. Incluso en los casos en que no hay subordinación, pero puede haber algún tipo de influencia en las decisiones de carrera, el comportamiento o la actividad de uno sobre el otro, el colaborador no puede participar en las decisiones que pueden beneficiar o dañar al otro.

Durante el contrato de trabajo, los movimientos internos, como los traslados o las promociones, pueden dar lugar a una situación de conflicto. Si esto sucede, comunique a su superior inmediato, el área de Personas y Cultura y el área de Compliance. En raras situaciones en las que no esté claro que las circunstancias excepcionales constituyan un incumplimiento de las directrices establecidas por este Código de Ética y Conducta, el Comité de Integridad participará en el arbitraje.



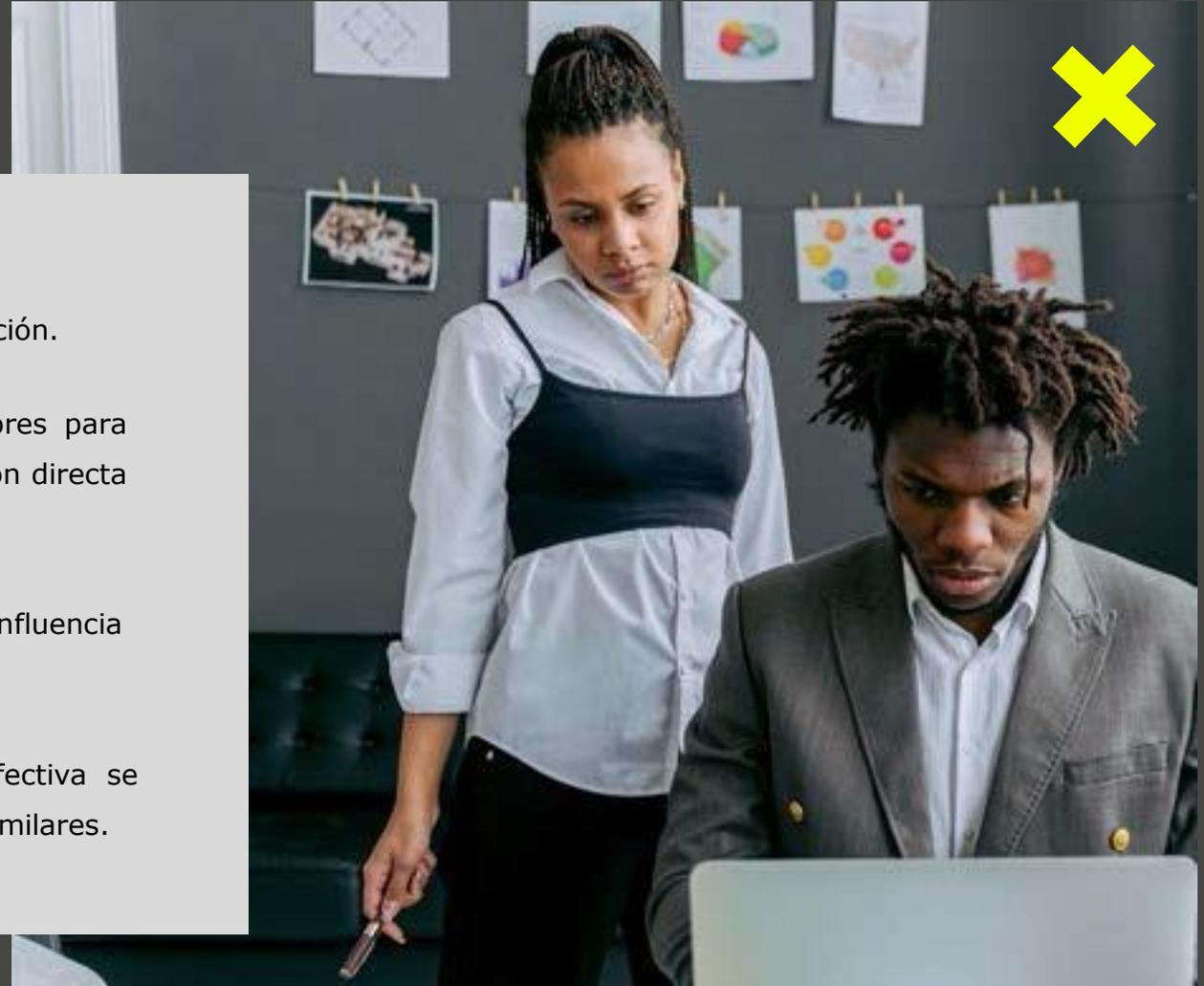
* Serán considerados parientes, en los términos del Código Civil brasileño: hijos, nietos y bisnietos; cónyuges/parejas, suegros, cuñados, yernos y nueras; padres, hermanos, sobrinos y bisnietos; abuelos, tíos, primos, primos y segundos sobrinos; bisabuelos, tíos abuelos y tíos segundos.

3.2 Conflicto de intereses

3.2.2 En la contratación de familiares y parientes.

No permitimos:

- Relación familiar y/o relación afectiva entre colaboradores con subordinación jerárquica o administrativa dentro de la misma Dirección.
- Admisión de familiares de colaboradores clasificados como gestores para abrir puestos en la misma Dirección, incluso si no existe una relación directa de subordinación o jerarquía.
- Relaciones familiares y/o afectivas entre colaboradores con influencia directa en el desempeño de las tareas realizadas.
- Que los colaboradores que tengan una relación familiar y/o afectiva se evalúen a sí mismos en los procesos anuales de evaluación 360 o similares.



3.2 Conflicto de intereses

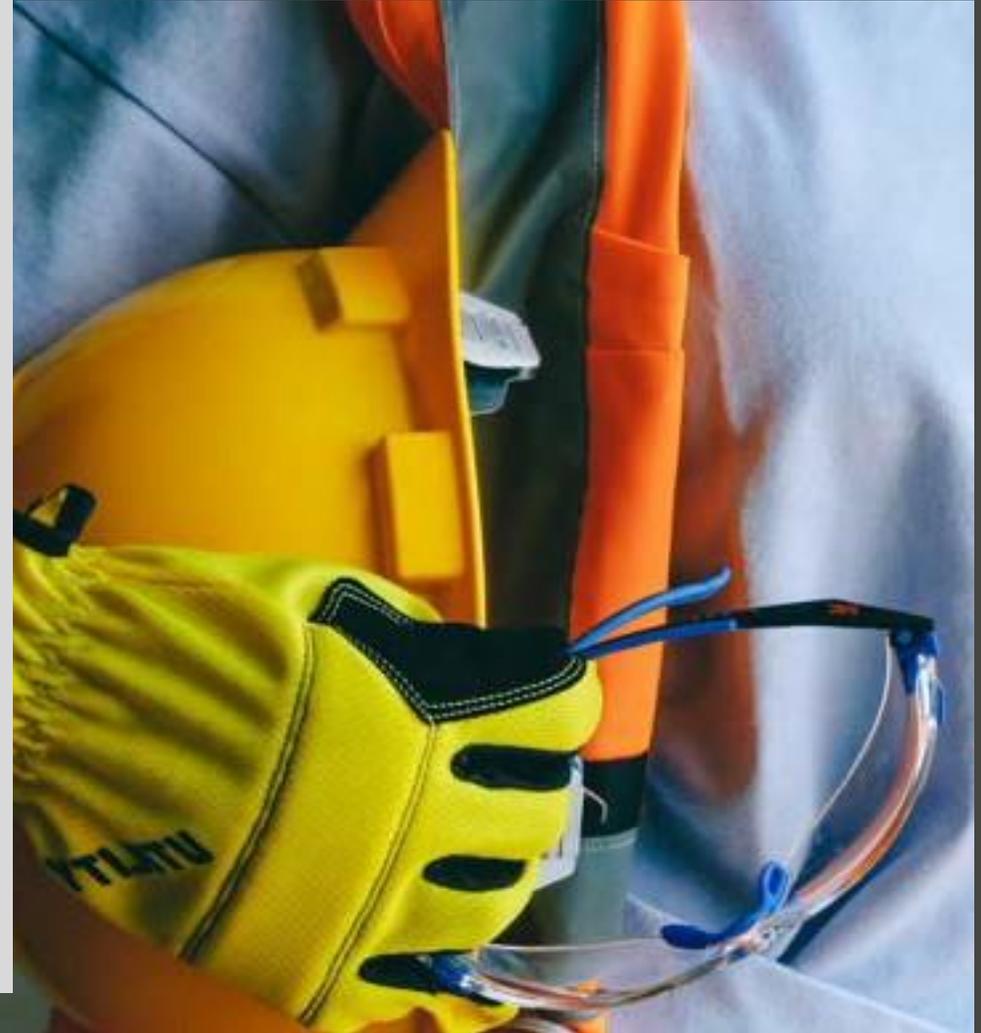
3.2.3 En la relación con proveedores y socios comerciales.

Las relaciones con proveedores y socios comerciales deben basarse únicamente en la práctica de mecanismos de acuerdo con V.tal y cumpliendo con los procedimientos con respecto a la selección, negociación y contratación de terceros. Siempre negociaremos de manera transparente y sin problemas en las relaciones comerciales.

Todos los proveedores potenciales y socios comerciales de V.tal serán evaluados y seleccionados a través de criterios claros, honestos y no discriminatorios.

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

La relación con los proveedores y socios comerciales se terminará inmediatamente siempre que se observen pérdidas o riesgos para la imagen de V.tal o sus intereses por incumplimiento de cuestiones legales, fiscales, laborales, de seguridad social, ambientales y de salud y seguridad ocupacional.

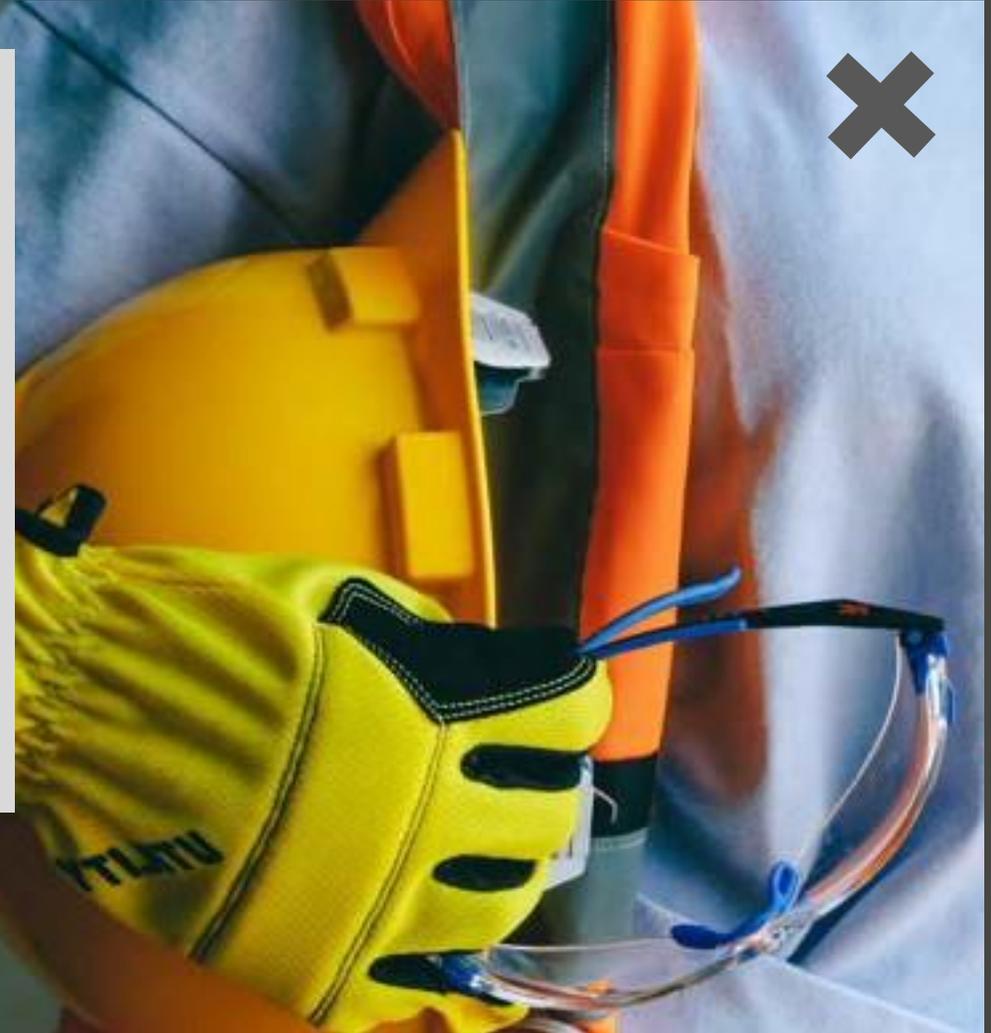


3.2 Conflicto de intereses

3.2.3 En la relación con proveedores y socios comerciales.

No permitimos:

- La contratación de empresas propiedad, gestionadas o dirigidas por colaboradores de V.tal o sus familiares directos o indirectos.
- Contratación de proveedores por razones distintas a la capacidad técnica, económica y comercial.
- Favores o privilegios de cualquier naturaleza en la selección y contratación de proveedores.
- La contratación de empresas que utilicen mano de obra esclava o infantil, y es obligación de cada colaborador denunciar este tipo de prácticas.



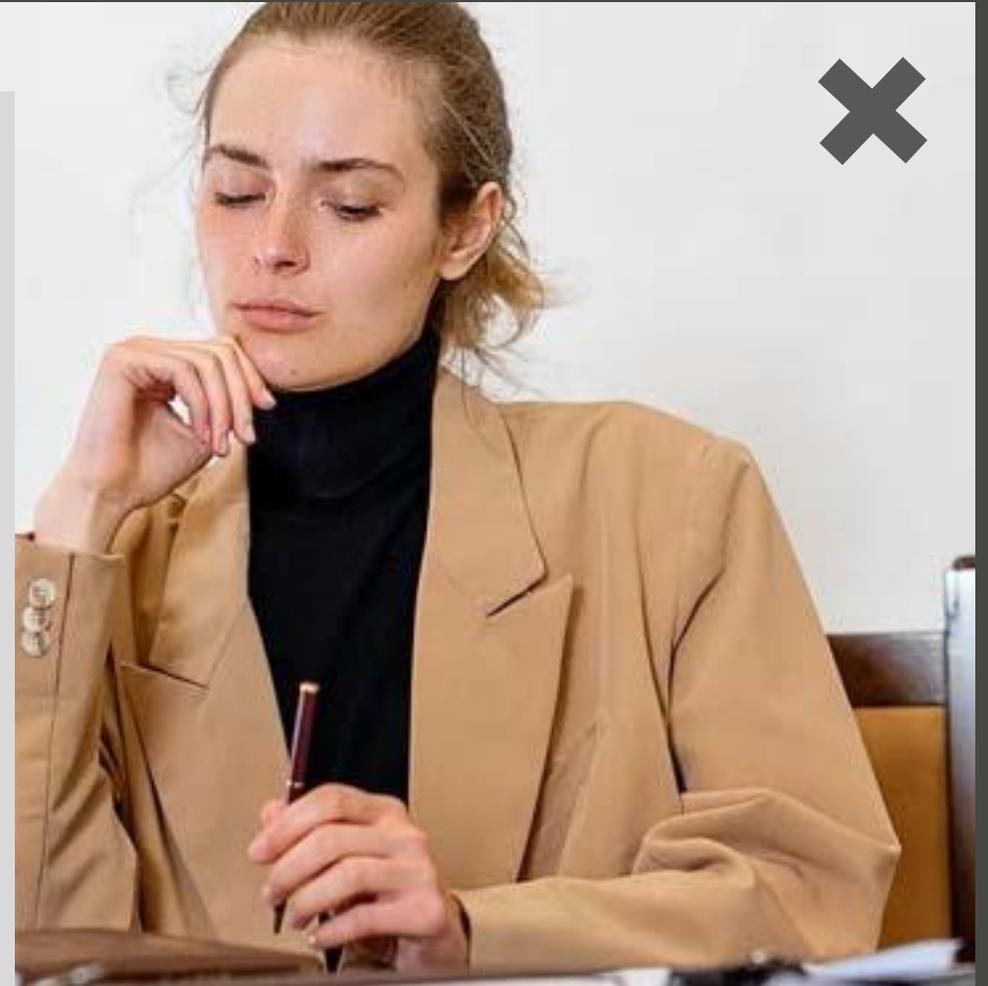
3.2 Conflicto de intereses

3.2.4 En la relación con los competidores.

Ejercer nuestro compromiso con la libre competencia y un mercado competitivo incluye nunca tomar medidas prohibidas por la ley y contrarias a los principios éticos de V.tal.

No permitimos:

- Establecer un acuerdo, formal o informal, con competidores para fijar, aumentar o estabilizar precios o márgenes de beneficio. Incluyendo acuerdos de seguimiento, iniciativas o recomendaciones de precios.
- Fijar el precio mínimo de los productos y servicios para distribuidores y revendedores.
- Divida el mercado o evite la competencia para ciertos clientes o cuentas, o en áreas geográficas.
- Participar o defraudar la libre competencia en licitaciones o procesos de licitación.
- Combinar precios en licitaciones, competencia u otros términos y condiciones de la oferta.
- Restringir o eliminar la producción o suministro de productos y servicios.
- Restringir el rendimiento de los competidores.



3.3 Relaciones con el Gobierno y el Sector Público

En nuestro negocio podemos relacionarnos con el sector público. Debido a la mayor exposición al riesgo de corrupción, las interacciones con los agentes públicos son una fuente de riesgos para V.tal. Por lo tanto, todo cuidado, respeto, integridad, ética y transparencia guían todas nuestras relaciones con el segmento y hay áreas especialmente calificadas para ser activadas cuando sea necesario.

Estamos alineados con los principios éticos de V.tal cuando:

- Las interacciones con los funcionarios públicos ocurren por razones legítimas.
Es decir, con una razón legítima, relevante, ética y con interlocutores con competencia y función adecuadas para dicha representación.
- Utilizamos un diálogo impersonal y un lenguaje más formal, claro y conciso.
- Somos transparentes y registramos todas las reuniones en una agenda corporativa o en los controles internos creados por el área.
- Seguimos estrictamente las políticas de V.tal y del sector público al ofrecer o aceptar hospitalidad y otras cortesías.



3.3 Relaciones con el Gobierno y el Sector Público

Importante:

- V.tal no patrocina, financia ni hace donaciones a campañas políticas, candidatos o partidos políticos. Además, cualquier campaña individual o distribución de material que involucre política o religión no debe llevarse a cabo en nuestro lugar de trabajo o a través de nuestros recursos.
- En caso de recepción de órdenes o demandas judiciales, envíe inmediatamente a la Dirección Jurídica y Reguladora, a través del correo electrónico ld-contencioso@vtal.com.



3.4 Obsequios, regalos, hospitalidad y otros beneficios

Sabemos que dar o recibir cortesías es una práctica común de las empresas. Pero debemos prestar atención a los riesgos involucrados. Y eso va para obsequios, regalos de bajo valor e incluso invitaciones a eventos o comidas. Por esta razón, somos muy cautelosos y transparentes, preocupándonos por seguir las mejores reglas establecidas para esta práctica.

Conozca cada artículo:

- **Obsequios:** Son objetos sin valor de reventa comercial utilizados como publicidad, divulgación o pequeña cortesía.
- **Regalos:** Son artículos o servicios de uso personal y que tienen valor comercial.
- **Hospitalidad:** Incluye comidas, viajes y entretenimiento, entre otros.



3.4 Obsequios, regalos, hospitalidad y otros beneficios

Lo que necesita saber y hacer:

- Comprender los riesgos de las acciones de cortesía y actuar de manera transparente y en consecuencia las políticas internas.
- Para evitar una influencia aparentemente inapropiada, ningún colaborador o miembro más cercano de su familia debe aceptar ningún regalo, obsequio o beneficio que sea equivalente a una cantidad superior a US\$ 100 (cien dólares estadounidenses).
- Rechazar cualquier obsequio, regalo, invitación, viaje y otras acciones de cortesía fuera de las políticas y por encima del límite. Especialmente si nota un posible intento de influencia, expectativa de retribución, condición de efectividad o promesa de un negocio o cualquiera de las condiciones prohibidas en la política.
- Antes de ofrecer cortesías, asegúrese de cumplir con las pautas de la Política de Obsequios, Regalos, Hospitalidades y Otros Beneficios, así como la política de los terceros que la recibirán.
- Prestar especial atención al tratar con agentes públicos, respetando la política y las normas del sector público de V.tal.
- La cortesía no puede ser en efectivo, cheque o título, ni configurarse de manera habitual.



3.5 Lucha contra la corrupción, prevención del lavado de dinero y financiación del terrorismo

En línea con nuestros compromisos, el Programa de Integridad y las leyes nacionales e internacionales aplicables, no es negociable que ningún colaborador del grupo, o terceros que actúen en su nombre o en asociación, cometa actos ilegales.

Es expresamente prohibido:

- **Aceptar o recibir cualquier tipo de soborno** - insinuar, prometer, ofrecer o dar, directa o indirectamente, ventaja indebida a un agente público, nacional o extranjero - o a la persona relacionada con él. El soborno también es inaceptable en las relaciones entre empresas privadas y las formas más comunes incluyen pagos de facilitación, sobornos, reembolsos, donaciones y patrocinios, contribuciones políticas y regalos, entre otros.
- **Obstrucción a los procesos de investigación o fiscalización** - establecer cualquier tipo de obstrucción, intervención o dificultad a la acción de los organismos públicos, entidades o agentes en su realización, investigaciones o inspecciones. Incluso en el ámbito de las agencias reguladoras y los órganos de supervisión del sistema financiero nacional.
- **Lavado de dinero y financiamiento del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva** - camuflando el origen ilícito de los recursos financieros utilizando las operaciones legales de V.tal o sus recursos para dar al dinero una apariencia legal.
- **Fraude en los procesos de licitación**- cometer fraude en licitaciones y contratos con el gobierno, nacional o extranjero, u ofrecer ventajas indebidas a un competidor de licitación.



3.5 Lucha contra la corrupción, prevención del lavado de dinero y financiación del terrorismo

Al establecer relaciones comerciales fuera de Brasil, estamos sujetos a la legislación anticorrupción de otros países.

V.tal requiere el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones nacionales e internacionales aplicables contra el soborno y la corrupción, incluidas, entre otras, las leyes de Brasil (Ley Anticorrupción Brasileña nº 12.846/13) y la Ley contra Prácticas de Corrupción en el Extranjero de los Estados Unidos (*FCPA – Foreign Corrupt Practices Act*).



3.6 Uso de las redes sociales

Debemos comunicarnos con todos los públicos (internos o externos) de una manera ligera, sencilla y clara, buscando asegurar la calidad de los contenidos, al fin y al cabo, somos responsables de lo que divulgamos.

- No hable en nombre de V.tal en las redes sociales. Hay perfiles oficiales para esto.
- Si identifica cualquier cosa que necesite evaluación, o que exponga a V.tal, envíe la evidencia a marketing@vtal.com. Estamos hablando tanto del logotipo como de cualquier otro símbolo institucional aplicado en sitios web no oficiales, blogs o perfiles sociales.
- No utilizar las redes sociales para expresar una insatisfacción que pueda ser resuelta internamente, ni para expresar contenidos ofensivos que dañen la imagen de V.tal o la dignidad de sus miembros.
- Cuando utilice imágenes en perfiles oficiales de V.tal, elija posiciones neutrales y sin contenido indebido, exagerado o relacionado con la política, la religión, el fútbol, la marca de cualquier cliente de V.tal, entre otros. Esto también se aplica a nuestros perfiles profesionales en la intranet, Teams, correo electrónico, entre otros.



3.7 Uso de recursos, patrimonio, información y sistemas

3.7.1 Protegemos los recursos de V.tal.

Proteger los activos y recursos de la Compañía es una de nuestras obligaciones básicas. Esto significa usarlos con sentido común, correcta y responsablemente, evitando el desperdicio y el mal uso.

- Sea sensato al utilizar los recursos financieros, siempre con autorización previa y de acuerdo con poderes y políticas de V.tal.
- Solicite sus reembolsos exactamente de acuerdo con los gastos que haya realizado.
- Hacer uso de los vehículos V.tal solo para las actividades de la Compañía y cumpliendo con legislación de tráfico.
- Los computadores y sistemas electrónicos de V.tal son para la ejecución de sus actividades profesionales.
- Utilizar únicamente la marca V.tal en actividades permitidas y previa autorización de las áreas responsables. Y no olvide seguir siempre el estándar y las reglas del Manual de la marca.

Atención: V.tal se reserva el derecho de supervisar el uso de sus activos y recursos siempre que sea necesario, incluidos computadores, *devices*, correo electrónico y sistemas.



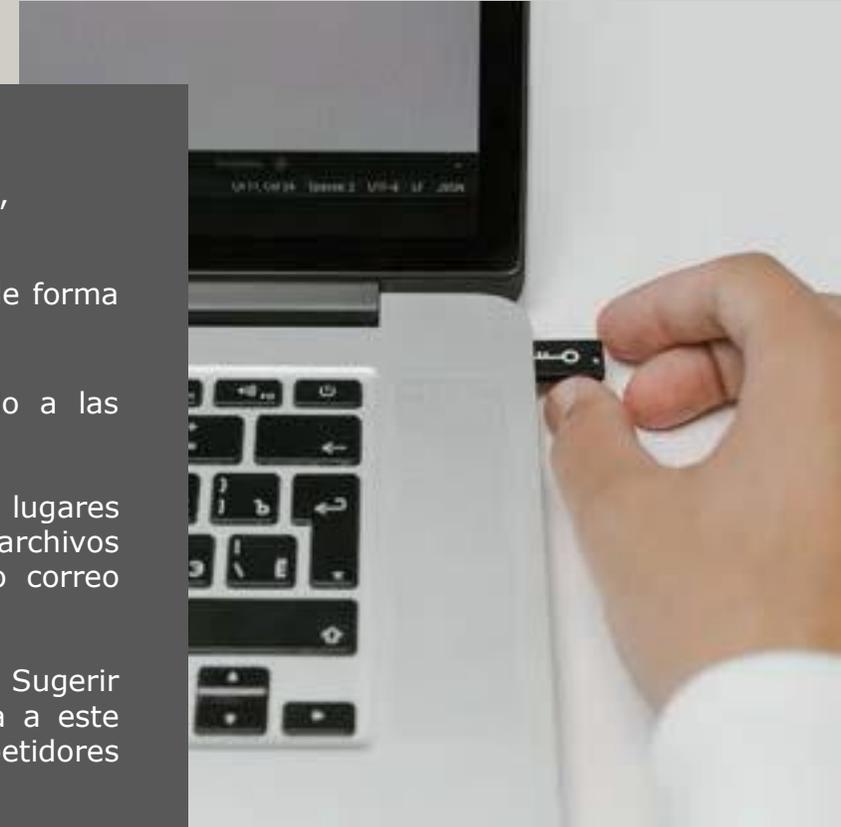
3.7 Uso de recursos, patrimonio, información y sistemas

3.7.2 seguridad de la Información

La información de V.tal debe ser utilizada exclusivamente con fines profesionales, en sus actividades en la Compañía. Tenemos un papel importante para proteger los negocios, evitando el uso indebido y el acceso no autorizado. Mayor atención a la información clasificada como confidencial, incluida la protegida por la ley o privilegiada.

Seis recomendaciones para proteger la información:

- Las credenciales (ID, contraseñas e insignias) son personales e intransferibles.
- Tenga cuidado de que la información confidencial no se comparta o publique en las redes sociales, expuestos en puestos de trabajo u olvidados en salas de reuniones.
- Si imprime algo, tenga cuidado de no dejar el material en la impresora. Archivar documentos de forma segura también es aplicable al home office.
- No comparta información sobre el negocio y las estrategias a las que tiene acceso debido a las actividades que realiza en V.tal.
- Evite conversaciones con información sensible o competitiva en entornos virtuales, home office o lugares públicos como ascensores, restaurantes, taxis, aeropuertos o aviones. Si desea compartir archivos con información confidencial, prefiere utilizar los servicios oficiales de V.tal, como Teams o correo electrónico corporativo.
- No utilice información confidencial o legalmente protegida para su beneficio o el de un tercero. Sugerir inversiones a familiares, amigos u otras personas, en función de esta información, se ajusta a este requisito y no está permitido. Preste atención a no compartir información confidencial con competidores de V.tal. Hablar con cautela en reuniones con asociaciones, sindicatos y trabajos de benchmark.



Recuerde que lo que producimos en nuestro trabajo diario es propiedad intelectual de V.tal. Es decir, no debemos eliminar, destruir o tomar esta información cuando finalmente rescindamos nuestro contrato de trabajo. Nuestro compromiso con la protección de la información de la Compañía debe mantenerse incluso después de la interrupción de las relaciones profesionales.

3.8 Privacidad y Protección de Datos

Con base en la Ley General de Protección de Datos - LGPD, nos comprometemos a garantizar la privacidad y proteger los datos personales de nuestros clientes, socios comerciales y colaboradores. Por lo tanto, fortalecemos aún más la confianza de nuestros stakeholders.

- Buscar conocer y aplicar las leyes y reglamentos en materia de protección de datos personales.
- Mejorar continuamente las medidas de seguridad.
- En su vida diaria, evalúe el efecto de las decisiones en relación con la privacidad de las personas, buscando las soluciones más adecuadas.
- No recolecte, almacene, conserve, comparta, transfiera, elimine ni procese datos personales o confidenciales sin asegurarse de que cumplan con las directrices y políticas.
- Compartir datos personales solo con personas autorizadas y retener la información solo el tiempo que sea necesario de acuerdo con las leyes y regulaciones.
- Respetar las opciones de las personas con respecto a la privacidad y el uso de sus datos personales.
- Cuando utilice herramientas colaborativas de videollamadas, tenga cuidado de no grabar reuniones sin autorización o compartir con personas no autorizadas.
- En caso de incidente o mal uso de los datos personales, informe de la ocurrencia inmediatamente al Equipo de Privacidad, a través de PP-IncidentesdePrivacidadeVtal@vtal.com.



Siempre que tenga preguntas sobre el tema o esté desarrollando cualquier proyecto o producto que implique el procesamiento de datos personales, comuníquese con el Equipo de Privacidad de V.tal y nuestro Oficial de Datos, la oficina Baptista Luz PP-PrivacidadeVtal@vtal.com.

3.9 Gestión de riesgos

Los riesgos son parte de cualquier negocio y cada colaborador es fundamental en su prevención. Animamos a nuestros colaboradores a ser agentes de identificación de posibles problemas y a promover la discusión de soluciones.

En V.tal, entendemos que todos son una parte integral de la gestión de riesgos, y que la prevención es la forma más inteligente de ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos y garantizar la continuidad del negocio. Por lo tanto, lo que tiene que hacer es identificar dónde están los riesgos, evaluar cuánto pueden dañar nuestra estrategia y/o afectar el negocio, y actuar para superar sus efectos negativos.

▪ Lo que puede hacer:

- Proteger a V.tal y a las personas, reportando problemas con riesgos potenciales para que se evalúe la mejor solución.
- Identificar y evaluar correctamente los riesgos, buscando y anticipando las mejores estrategias de respuesta antes de tomar una decisión.
- Contribuir abierta y colaborativamente al proceso corporativo de gestión de riesgos y continuidad del negocio para la protección y beneficios de V.tal.



4 Comité de Integridad

Es el órgano superior responsable de evaluar los problemas relacionados con la responsabilidad, el comportamiento y la ética en V.tal. El Comité de Integridad delibera sobre las medidas disciplinarias y garantiza la gestión y revisión de este Código.

Su composición incluye tres directores de la Compañía: el Vicepresidente de Jurídico, el Vicepresidente de Personas y Cultura y el Vicepresidente de Gobernanza, Riesgos y *Compliance*. Las medidas disciplinarias decididas por el Comité seguirán el procedimiento interno del Régimen Disciplinario y podrán aplicarse en forma de amonestación verbal, escrita, suspensión o rescisión del contrato de trabajo, independientemente de la apertura de cualquier procedimiento judicial.



5 Denunciar un comportamiento ilegal o antiético

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

V.tal alienta a sus colaboradores, así como a cualquier tercero, a informar cualquier violación de las leyes, regulaciones y políticas internas de V.tal. Con este fin, ofrecemos un canal directo, seguro y confidencial para informar estos sucesos: el [Canal Confidencial](#).

- Siempre opte por el diálogo para aclarar dudas si una situación está de acuerdo con los preceptos de nuestro Código. Hable con su gestor, los Equipos de Personas y Cultura o de *Compliance*. Sin embargo, si identifica situaciones de desviación que pueden dañar a V.tal, a los colaboradores o a terceros, registre su denuncia.
- Al abrir una denuncia en el Canal, trate de presentar evidencia, hechos, datos, fecha y detalles de lo sucedido. Cuanta más información, más asertiva será la investigación.
- Sea lo más transparente y colaborativo posible con las investigaciones.
- Utilizar el canal para reportar casos de buena fe relacionados con: acoso, fraude, mala conducta, discriminación, entre otros temas. Sin embargo, no utilice el Canal para: reclamos o aclaraciones sobre procesos y procedimientos V.tal, arrebatos, chismes, informes sin datos suficientes para la investigación o informes de mala fe o manifestaciones con fines conspirativos o de venganza.



CONOZCA EL CANAL:

- Web: <https://canalconfidencial.com/vtal/>
- Teléfono 0800 721 0783

6 Consideraciones finales

Cuando sea necesario, debemos guiarnos por la regla más restrictiva. Al ingresar a V.tal, cada colaborador debe tratar de comprender y conocer todas las directrices de este Código y otras políticas internas (conocimiento obligatorio o no) para guiar su comportamiento.

El conocimiento formal de este Código y de las políticas específicas, así como la realización de la propia capacitación, son obligatorios y aplicables a todos. Este acto representa la formalización del conocimiento y compromiso de cada colaborador para cumplir con los mismos. La ignorancia o falta de conocimiento del Código y las Políticas no exime la responsabilidad de actuar de acuerdo con las pautas de V.tal.

Las políticas, normas y procedimientos internos de V.tal

complementan este Código y también deben observarse.

7 Preguntas, críticas y sugerencias

Este Código no acaba ahí. Su participación es importante para la mejora de V.tal. Colabore y presente sus dudas, críticas o sugerencias sobre este Código a la Dirección de Gobernanza, Riesgos y Compliance (PP-ComplianceVtal@vtal.com). Para obtener más información, acceder a la intranet. ¡Contamos con usted!

Los proveedores, terceros, representantes y socios comerciales también deben guiarse por este Código

a través del Manual de Conductas Esperadas de Nuestros Terceros en todas sus actividades con V.tal.

Dirección de **Gobernanza, Riesgos y Compliance**

PP-ComplianceVtal@vtal.com

El Código de Ética y Conducta

entrará en vigor a partir de de su publicación y se revisará cada dos años. En cada revisión, todos los colaboradores deben formalizar su "Conocimiento" en el portal de RH

v·tal