



Código de Ética y Conducta

Contenidos

1. Objetivo, Ámbito y Autoridades de Aplicación	5
Valores	5
Objeto	5
Ámbito de aplicación. General	5
Ámbito de aplicación. Responsabilidad Personal	5
2. Aspectos Laborales	7
Anti-discriminación	7
Derechos Humanos	7
Lucha contra el Acoso Laboral	7
Seguridad laboral	8
Abuso de Sustancias	8
Violencia	8
3. Integridad en el Mercado	9
Marketing y Comunicación Responsable	9
Interacción con nuestro ambiente de negocios	9
Trato con terceros	9
Defensa de la competencia	9
4. Ética en el desarrollo de los negocios	10
Conflicto de interés	10
Anti Soborno	12
Lavado de Dinero	12
Actividades Políticas	13
Regalos de Negocios	13
5. Responsabilidad ante nuestros accionistas y el mercado	14
Transparencia en los registros contables y de negocios	14
Recursos de la compañía	14
Fraude	15
Información Confidencial	16
Abuso de Información Privilegiada	16
Propiedad Intelectual	17
Cuidados en el manejo de información de las personas	17
Comunicaciones Externas	17
Correo Electrónico, Internet y Sistemas de Información	18
6. Administración de Nuestro Código	19
Investigación de Conductas Inapropiadas	19
Medidas Disciplinarias	19
Nuestro Código No Es un Contrato	19
Nuestro Código y Sus Enmiendas	19
Reconocimiento del Código	19
Línea ética. Descripción	21

A todos los que formamos parte de Vista:

Me complace presentarles el Código de Ética y Conducta de Vista, el cual hemos actualizado con el objetivo de reflejar nuestros valores y principios éticos. Nuestro Código es una declaración de los estándares más elevados de ética e integridad, y nos une a todos los que somos parte de Vista. Este Código de Ética y Conducta debe ser aplicado por todos los que formamos parte de Vista Oil & Gas S.A.B. de C.V., como también de compañías que conforman el grupo Vista, ya sea como directores, empleados, socios, asesores, consultores, clientes, proveedores de servicios, agentes, contratistas, sub-contratistas, y que bajo cualquiera de estas calidades llevan adelante actividades y negocios en cualquier lugar del mundo (en adelante, y a los efectos de este Código, todas las compañías denominadas como "Vista" y todas las personas o empresas consideradas como "quienes formamos parte de Vista").

Nuestro Código define cómo llevamos a cabo nuestros negocios, y está diseñado para ayudarnos a cumplir con nuestras obligaciones, respetarnos unos a otros en el lugar de trabajo y actuar de manera íntegra en el mercado, siempre regidos por el principio del buen comportamiento.

En el entorno de negocios competitivo en que nos encontramos, nuestros clientes, los terceros que desarrollan actividades en alianza con nosotros y la comunidad en general, esperan de nosotros un comportamiento íntegro y respetuoso hacia la legislación vigente. Al satisfacer esta expectativa, afianzamos la confianza hacia nuestra compañía, evitamos cualquier daño hacia nuestra reputación y sentamos las bases para ser sustentables en el desarrollo de nuestras actividades.

Debemos tener presente que conductas contrarias a este Código de Ética y Conducta, incluso de parte de uno solo de nosotros, pueden dañar de forma grave y a largo plazo la reputación de Vista. En ocasiones, los daños reputacionales también pueden producirse debido a errores u omisiones involuntarios. Para evitar esto, con el presente Código de Ética y Conducta, no solamente queremos dejar en manos de todos los que formamos parte de Vista una herramienta útil para el trabajo diario, sino poner además a su disposición los canales de comunicación para satisfacer todo tipo de dudas, o bien hacer saber a las autoridades de la compañía de la existencia de cualquier incumplimiento respecto de lo estipulado en el Código. Para esos fines, existe una persona de contacto responsable de la función de Compliance, especialmente formada para dar respuesta a cualquier duda o consulta, a quien pueden dirigirse con confianza en cualquier momento.

Los invito a leer nuestro Código con atención y a utilizarlo continuamente como una guía. Nada es más importante para Vista, para mí personalmente, para el resto del Directorio y, espero que para cada uno de ustedes, que mantener nuestro buen comportamiento para así conservar el buen nombre de la compañía, mediante la adopción de los principios de nuestro Código de Ética y Conducta, es decir, actuando correctamente.



Miguel Galuccio
Chief Executive Officer

1. Valores, Objetivo, Ámbito y Autoridades de Aplicación

1.1

Valores

Los valores que nos guían son:

- **Integros:** actuamos con ética y respeto, creando un ambiente de confianza, cuidando del entorno en el que operamos, y cumpliendo con las leyes, las políticas de la compañía y el Código de Ética y Conducta.
- **Innovadores:** somos personas abiertas a nuevas formas de hacer las cosas, en una búsqueda continua de obtener resultados y mejorar nuestra forma de trabajar.
- **Ágiles:** somos rápidos para tomar decisiones y adaptarnos al cambio, para lo que estamos empoderados y somos responsables de nuestras acciones.
- **Jugadores de equipo:** creemos en la importancia de la colaboración para la creación de valor y estamos orgullosos de lo que hacemos y del equipo que formamos.

1.2

Objeto

En Vista, creemos que actuar con ética y responsabilidad es lo correcto para nuestro negocio.

Nuestro Código de Ética y Conducta (1) es nuestra brújula para llevar a cabo nuestros negocios de forma correcta. En pocas palabras, efectuamos negocios de manera correcta cuando actuamos con ética y respetando a nuestros Valores, nuestro Código, nuestras políticas y procedimientos, y las leyes de las jurisdicciones que nos regulan.

Se espera que cada uno de nosotros adopte los principios de nuestro Código y:

- Muestre respeto en el lugar de trabajo.
- Actúe con integridad en el desarrollo de las actividades de negocios.
- Realice su trabajo con responsabilidad para nuestros accionistas, clientes, proveedores, y la comunidad en general.

(1) El Código de Ética y Conducta de Vista incluye al presente documento, y a las versiones del presente Código, que sean emitidas por la compañía, para adaptar los principios enunciados en este documento, a los distintos mercados en los que Vista lleve adelante sus negocios.

1.3

Ámbito de aplicación. General

Nuestro Código de Ética y Conducta aplica a quienes formamos parte de Vista, comprendiendo a todos los que formamos parte de Vista Oil & Gas S.A.B. de C.V., y por todos los que formamos parte de compañías que conforman el grupo Vista y que llevan adelante actividades y negocios en cualquier lugar del mundo; y regula todas las decisiones que tomamos en el desarrollo de los negocios.

Quienes formamos parte de Vista, somos:

- Todos los empleados de Vista
- Todos los miembros del directorio y síndicos
- Socios de empresas conjuntas (Joint Ventures), Socios de uniones transitorias (UT), Asesores y consultores, clientes, proveedores de servicios, agentes, contratistas, subcontratistas, y todos los terceros que tengan interacción con Vista;

El Comité de Ética Global de Vista es responsable de promover, supervisar y hacer cumplir nuestro Código. Sin embargo, la responsabilidad primaria de adoptar nuestro Código y mantener una cultura ética en Vista recae, en todos y cada uno de nosotros.

En Vista establecimos un Comité de Ética Global, y Comités de Ética locales, para trabajar activamente en el cumplimiento del Código de Ética y Conducta, en todos los lugares del mundo en los que llevamos adelante nuestros negocios.

Ámbito de aplicación. Responsabilidad Personal

Toda decisión que tomamos debe cumplir con nuestro Código, nuestras políticas, procedimientos, y las leyes que regulan a nuestra compañía.

Nuestra reputación se construye a partir de cada decisión que tomamos. Nuestro Código nos muestra las pautas necesarias para realizar nuestro trabajo de forma ética. Es responsabilidad de cada uno de quienes formamos Vista, conocer y cumplir con el Código de Ética y Conducta de la compañía, y las políticas y normas aplicables.

Vista está comprometida con el cumplimiento de las leyes a nivel nacional, provincial y municipal, según apliquen a cada una de las operaciones que mantiene o pueda mantener la compañía, en distintas jurisdicciones en las que opere.

Cada uno de nosotros, deberemos actuar con integridad e inspirar confianza en las personas con las que interactuamos.

Todos tenemos la responsabilidad de actuar en forma ética, y de dar el ejemplo. Esperamos que quienes formamos Vista seamos modelos positivos a seguir, e inspiremos a que todos adopten nuestro Código mediante:

- El reconocimiento hacia el comportamiento íntegro;
- El fomento de la toma de decisiones de manera ética;
- La creación de un entorno de trabajo abierto, en el que quienes formamos Vista, nos sintamos cómodos y podamos expresar sus inquietudes;
- La prevención de que se tomen represalias en contra de aquellos que expresen sus inquietudes, incluso denunciando comportamientos contrarios al presente Código;
- La colaboración para ayudar a resolver “dilemas éticos” que puedan surgir en nuestras tareas. (1)

(1) Un dilema ético es una duda o disyuntiva que se nos presenta como una situación problemática que exige una solución a partir de dos o más alternativas, donde ninguna de estas es completamente aceptable. Un dilema ético naturalmente nos generará cierta duda e incomodidad, debido a que las alternativas existentes no son del todo deseables, satisfactorias o convincentes; sin embargo resulta necesario elegir alguna de las opciones, tratando de seleccionar y distinguir la mejor alternativa de solución. En definitiva implica elegir: “DE DOS MALES, EL MENOR”, y la mejor forma de resolverlos es consultando con el superior directo, el gerente de área, RRHH o Compliance, según se trate el tema a resolver y el riesgo involucrado en la decisión.



2. Aspectos Laborales

2.1

Anti-discriminación

Cada uno de nosotros debe respetar la diversidad, los talentos y las capacidades de los demás.

En Vista, definimos a la “diversidad” como las características específicas que nos identifican a cada uno de nosotros: personalidades, estilos de vida, procesos de pensamiento, experiencias laborales, origen étnico, raza, color, religión, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, entre otras diferencias. Nos esforzamos por garantizar un ambiente de trabajo inclusivo.

El accionar de cada uno de nosotros es importante para la creación de un ambiente de trabajo en el que todos nos sintamos valorados y respetados.

Promovemos la diversidad y la inclusión cuando:

- Respetamos la diversidad de talentos, capacidades y experiencias de los demás;
- Valoramos las opiniones de los demás;
- Fomentamos una atmósfera de confianza, franqueza y sinceridad;
- Comprenderemos mejor las necesidades de nuestros públicos de interés y fomentaremos la innovación de mejor manera si cada uno de nosotros adopta criterios de respeto por la diversidad en todos los ámbitos en los que participa Vista.

2.2

Derechos Humanos

En Vista reconocemos la importancia de mantener y promover los derechos humanos fundamentales, en todas nuestras operaciones, y extendiendo este compromiso a los terceros que operan junto a nosotros.

Nuestros Valores, nuestro Código y políticas, y las estrategias de negocios que llevamos adelante, en su conjunto, respetan los principios expresados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios Fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo, así como las normas laborales que regulan las operaciones de la compañía.

Trabajamos bajo programas y políticas que:

- Establecen salarios, beneficios y otras condiciones de empleo justas y equitativas de conformidad con las leyes que nos regulan;

- Reconocen el derecho de libertad de asociación de los empleados;
- Brindan condiciones laborales seguras;
- Prohíben la contratación de menores de edad;
- Promueven un lugar de trabajo sin discriminación y sin acoso.

Siempre debemos revisar que nuestras acciones no violen ni contradigan ninguno de los principios básicos de derechos humanos mencionados más arriba. Si sospechamos de la existencia de conductas violatorias de estos principios, debemos reportarlas a través de los canales detallados en el presente Código y las políticas de la compañía.

Nunca debemos discriminar o afectar la igualdad de oportunidades. Cada uno de nosotros debe tener la oportunidad de lograr su máximo potencial y contribuir al éxito de Vista. Para lograrlo, no debemos llevar adelante actos de discriminación entre quienes integramos la compañía, ni promover ese tipo de comportamientos con los terceros que interactúan con nosotros.

Sus decisiones laborales siempre deben basarse en méritos, calificaciones y desempeño relacionados con el trabajo, sin tener en cuenta características que no se relacionan con el mismo, tales como: raza, color, origen étnico o nacionalidad; identidad de género; orientación sexual; edad; religión; capacidades diferentes; o cualquier otra situación que cuente con protección legal.

Las decisiones que afecten la situación laboral, tomadas en base a cualquiera de las características previamente mencionadas, son contrarias a nuestro Código de Ética y Conducta.

2.3

Lucha contra el Acoso Laboral

El acoso está totalmente prohibido en Vista.

En nuestra empresa buscamos proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso de cualquier tipo, y/o de otra conducta ofensiva o irrespetuosa para con quienes forman parte de Vista.

El acoso incluye cualquier conducta inadecuada ya sea verbal, visual, física u otras conductas que generen un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Consideramos que la lista a continuación, si bien no es exhaustiva, incluye comportamientos inaceptables en Vista: Acoso Sexual; Lenguaje o chistes ofensivos; Comentarios inadecuados sobre raza, etnia, género o religión; Comentarios degradantes; Comportamientos intimidan-

tes o amenazantes; Demostrar hostilidad hacia los demás como consecuencia de sus características individuales.

No debemos comportarnos de forma acosadora, ni hacer que nuestros compañeros de trabajo se sientan incómodos producto del desarrollo de conductas, como las mencionadas anteriormente. Es importante recordar que el acoso, sexual o de otro tipo, está determinado por nuestras acciones, y cómo estas afectan a los demás; independientemente de nuestras intenciones.

Si tenemos conocimiento o sospechas fundadas de que alguien es objeto de discriminación o acoso, en el ámbito de Vista; debemos reportar estos hechos a través de los canales mencionados en este Código y las políticas de la compañía.

EJEMPLO

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual puede consistir en cualquier conducta verbal, visual o física de carácter sexual no deseada o que haga que alguien se sienta incómodo.

Puede adoptar diversas formas, tales como:

- Insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales o exigencia de citas no deseadas;
- Chistes, imágenes, textos o mensajes con orientación sexual;
- Comentarios explícitos o degradantes sobre la apariencia;
- Exhibición de imágenes sexualmente sugerentes o pornografía.

2.4

Seguridad laboral

Estamos comprometidos con la protección de la salud y la seguridad de todos los que formamos parte de Vista; incluyendo a los terceros que se vinculan con nuestra compañía.

Debemos reportar y/o plantear nuestras inquietudes si:

- Se nos solicita llevar a cabo una tarea que consideramos insegura;
- Se nos solicita realizar un trabajo para el cual consideremos que no estamos debidamente capacitados y por ende, al realizarlo puede dañarnos a nosotros mismos y/o a otras personas;
- Sabemos de alguien que realizando tareas que consideramos inseguras, o que la persona que las está desarrollando, no está debidamente capacitada;
- Sospechamos que un vehículo o equipo, o alguna pieza de los mismos no está funcionando correctamente y que puede ser inseguro para quienes estén desarrollando tareas con esos equipos;
- Observamos o sospechamos de una situación insegura, o de un peligro potencial para cualquier persona que pueda ser impactada por las operaciones de la compañía.

2.5

Abuso de Sustancias

No está permitido trabajar bajo los efectos de drogas o alcohol.

Quienes trabajen bajo los efectos de drogas o del alcohol, representan un riesgo inaceptable para sí mismo y para los demás. Entre las drogas se incluyen las drogas ilegales, y el uso de medicamentos recetados que alteren nuestra capacidad intelectual y/o motriz. Debemos desarrollar nuestras tareas, libres de la influencia de cualquier sustancia que pueda afectar negativamente nuestro desempeño, o aumentar el riesgo de accidentes.

Por lo tanto, queda prohibido:

- Trabajar bajo los efectos del alcohol, las drogas ilegales o medicamentos recetados que alteren nuestra capacidad intelectual y/o motriz, dentro o fuera de las instalaciones de Vista;
- La posesión, venta, uso, transferencia o distribución de drogas ilegales o bebidas alcohólicas, durante la jornada de trabajo o dentro de las instalaciones de Vista;
- Trabajar limitado en nuestras capacidades intelectuales o motrices, por el efecto de un medicamento recetado legalmente o de un medicamento de venta libre;
- Si usted tiene un problema con las drogas o el alcohol, lo aletanmos para que busque ayuda. Comuníquese con la gerencia de Recursos Humanos para informarse sobre los programas de asistencia aplicables.

2.6

Violencia

En Vista no admitimos amenazas ni un comportamiento violento en nuestro lugar de trabajo.

Vista mantiene el criterio de tolerancia cero respecto de la violencia en el lugar de trabajo. Está prohibido para quienes integramos Vista, participar de cualquier acto que pueda hacer que otra persona se sienta amenazada o insegura. Entre estos se incluyen las agresiones verbales, las amenazas o cualquier expresión de hostilidad, intimidación, o agresión.

Nuestra compañía también prohíbe la posesión de armas en el lugar de trabajo. Nuestra política de tolerancia cero respecto a violencia en el lugar de trabajo se aplica al comportamiento de nuestros empleados y terceros dentro de las instalaciones de la compañía, así como también a su comportamiento fuera de nuestras instalaciones, en el desarrollo de los negocios de Vista.

3. Integridad en el Mercado

3.1

Marketing y Comunicación Responsable

Vista desarrolla actividades de marketing y/o comunicación orientada a nuestro ambiente de negocios de forma responsable. Las actividades de marketing de la compañía reflejan nuestros estándares éticos; ofreciendo información confiable, y cumpliendo con todas regulaciones relacionadas con la interrelación con nuestro ambiente de negocios.

3.2

Interacción con nuestro ambiente de negocios

La integridad en el mercado requiere que cada uno de nosotros trate a quienes forman parte de nuestro ambiente de negocios, respetando los valores de la compañía y los principios expuestos en este código y nuestras políticas, y en cumplimiento con todas las leyes aplicables.

Al tratar con quienes forman parte de nuestro ambiente de negocios, en todo momento debemos:

- Generar negocios sobre la base de la superioridad técnica o económica;
- Evitar las prácticas comerciales desleales o engañosas;
- Comunicar nuestros precios con claridad;
- Cumplir con los acuerdos pautados.

3.3

Trato con terceros

Nuestros terceros deben cumplir con los principios descriptos en este Código de Ética y Conducta, de la misma forma que lo hacen los empleados y miembros del directorio de la compañía. Un acto contrario a nuestro Código, o ilegal por parte de un tercero, puede dañar la reputación de compañía y generar sanciones por parte de distintos reguladores, en los países en los que opera Vista. Por lo tanto, todos los terceros que trabajan con Vista, se comprometen a cumplir con nuestro Código de Ética y Conducta. En Vista seleccionamos a los terceros, en base a su reputación, a criterios técnicos y económicos.

3.4

Defensa de la competencia

Vista compite en el mercado, respetando los principios éticos expuestos en este Código y cumpliendo con las leyes de antimonopolio y defensa de la competencia.

Vista asume el compromiso de competir dentro de la comunidad de negocios, de manera legal y éticamente, dentro del marco de un sistema de libre empresa. Por lo tanto, nosotros:

- No hacemos comentarios sobre nuestros competidores de una manera inexacta o falsa;
- Utilizamos medios legítimos, para obtener información de los competidores;
- Respetamos los derechos de privacidad de la información, y los derechos de propiedad intelectual de nuestros competidores y terceros;
- Cumplimos con las regulaciones antimonopolio y de defensa de la competencia.

Al tratar con nuestros competidores, nunca debemos celebrar acuerdos, ya sean formales o informales, escritos o verbales, para fijar precios u otras condiciones de venta, coordinar licitaciones, asignar clientes y/o territorios en los que operamos, o ser parte de cualquier otra actividad que viole las leyes aplicables de antimonopolio y de defensa de la competencia. No hablamos sobre estos temas con un competidor, incluso en un ambiente informal, o un evento en el que participemos junto a la comunidad de negocios.

Las violaciones de las leyes antimonopolio o de defensa de competencia pueden resultar en severas sanciones legales para nuestra compañía y en acusaciones para los individuos involucrados. Para obtener orientación al respecto, debemos consultar al Comité de Ética o al Compliance Officer.

EJEMPLO

¿Cómo puedo obtener información sobre la competencia por medios legítimos?

Se puede obtener información sobre la competencia de manera legal y ética proveniente de fuentes disponibles al público, tales como los informes de los medios de comunicación, las revistas especializadas, los reportes anuales, las presentaciones a organismos públicos, los discursos de los ejecutivos de otras compañías. No debemos obtener información sobre la competencia mediante declaraciones falsas, violación de correspondencia, robo, invasión de la privacidad.



4. Ética en el desarrollo de los negocios

4.1

Conflictos de interés

Debemos evitar los conflictos de intereses reales o aparentes, entre los intereses personales de quienes formamos parte de Vista, y los intereses de la compañía.

Todos tenemos la obligación de actuar en todo momento, defendiendo el mejor interés de Vista.

Los conflictos de intereses pueden surgir cuando: quienes formamos parte de Vista, un familiar o un amigo:

- Participan en actividades que compiten o que aparentemente compiten con los intereses de nuestra compañía;
- Las decisiones de negocios sean influenciadas de forma real o aparente por intereses personales, de familiares, o de amistades;
- Sean usados los bienes, información o los recursos de la compañía; en beneficio personal o para beneficiar a familiares o amigos;
- Contraten, supervisen o tengan una línea directa o indirecta de reporte con un familiar o con alguien con quien mantienen una relación romántica;
- Empleados y miembros del directorio de Vista tengan un empleo externo que afecte negativamente su desempeño laboral o que interfiera con sus responsabilidades en Vista;
- Miembros de Vista, reciban cualquier beneficio personal o financiero, brinden servicios o trabajen para un proveedor, un cliente o un competidor o una compañía que busque hacer negocios con nosotros. (Está permitido que individualmente usted sea titular de menos del uno por ciento (1 %) de las acciones de un proveedor, cliente o competidor, siempre que usted sea propietario de dichas acciones a través de un fondo de inversión que cotice en bolsa, o a través de una cartera de inversiones sobre las que no tome decisiones de inversión directa).

Usted deberá manifestar cualquier conflicto de intereses real o potencial a nuestra compañía.

Si, en cualquier momento, durante relación laboral o de negocio, entendemos que podemos tener un conflicto de intereses real o potencial, tenemos la obligación de divulgar de forma inmediata dicho conflicto a nuestra compañía. Muchas veces, los conflictos se pueden resolver mediante una conversación abierta y honesta.

Ciertos conflictos materiales pueden requerir el reconocimiento de sus obligaciones de confidencialidad, la reasignación de roles o la recusación de ciertas decisiones de negocios.

Debe divulgar a Vista cualquier conflicto de intereses real o potencial tal como se indica a continuación:

- Consulte con el Compliance Officer la forma para presentar su manifestación, a través de los canales adecuados establecidos para su sector.

Recuerde que tener un conflicto de intereses no necesariamente constituye una violación al Código, pero no divulgarlo sí lo es.

EJEMPLO

¿Quién es considerado como un “familiar” conforme al Código?

Un familiar puede ser cualquiera de las siguientes personas: cónyuge, pareja de hecho, parente de hecho, hermano(a), hijo(a), abuelo(a), nieto(a), sobrino(a), tío(a), primo(a), hijastro(a) o familiar político. También puede ser cualquier persona que viva en su hogar o alguien de quien usted dependa, o cualquier persona que dependa de usted o cualquiera de sus parientes. Recuerde, los posibles conflictos no se limitan solo a relaciones con parientes o familiares. Los conflictos de intereses pueden surgir con alguien con quien usted tenga una amistad o una relación personal.

Poner en Práctica los Conceptos de Conflicto de intereses Para determinar si usted tiene un conflicto de intereses que debería divulgar, pregúntese lo siguiente:

- ¿Mis intereses externos influyen o parecen influir mi capacidad para tomar decisiones de negocios objetivas en Vista?
- ¿Obtengo un beneficio de mi participación en esta situación? ¿Se beneficiará alguno de mis amigos o parientes?
- Mi participación en esta actividad ¿podría interferir con mi capacidad para hacer mi trabajo en Vista?
- ¿La situación hace que coloque mis intereses por encima de los intereses de Vista?
- Si la situación se hiciera pública, ¿me sentiría avergonzado? ¿Avergonzaría a quienes forman parte de Vista?

4.2

Anti Soborno

En Vista desarrollamos nuestros negocios en cumplimiento con los principios de las normas anti-corrupción que tienen impacto de nuestra compañía: la Foreign Corrupt Practices Act de los EEUU, la ley general de responsabilidades administrativas, de los Estados Unidos Mexicanos, y la ley 27.401 de la República Argentina. También se incluyen las normas anti-corrupción que en el futuro pudieran regular las actividades de la compañía, en función de los negocios desarrollados.

Nadie en nombre de Vista debe ofrecer, directamente o a través de terceros, cualquier cosa de valor a un funcionario público, o a sus representantes para los siguientes fines:

→ Obtener o retener un negocio

→ Ejercer influencia en las decisiones comerciales

→ Asegurar una ventaja desleal

Estas prohibiciones son aplicables a nuestras operaciones comerciales y a cualquier persona que actúe en nuestro nombre.

Entre los "funcionarios públicos" se incluyen las personas que trabajan para, o que son representantes de una entidad propiedad del gobierno, o controlada por éste. Para efectos de la política anti-corrupción de Vista, entre los funcionarios de gobierno no se incluyen a los funcionarios o los empleados electos de los gobiernos nacionales, provinciales y municipales (con inclusión de los individuos que ocupan cargos legislativos, administrativos y judiciales, incluyendo a cualquier persona que ocupe un cargo en dependencias del estado. Por ej. Esto incluye a los oficiales de las policías federales, provinciales y municipales), los funcionarios de los partidos políticos y los candidatos a cargos políticos, y los empleados de una compañía estatal o controlada por el estado.

No todos los pagos al gobierno son indebidos. Por ejemplo, se pueden realizar pagos a una entidad gubernamental en el curso normal del negocio, tales como el pago de impuestos o cuando la entidad gubernamental es un cliente o un proveedor.

El relacionamiento con funcionarios públicos es una tarea que debemos realizar bajo autorización expresa de parte de las autoridades de Vista, respetando todo lo mencionado en este Código, en la política de interacción con el sector público, y en todas las políticas y directivas emitidas por Vista.

Si usted no está seguro si puede estar tratando con un funcionario público, o si tiene alguna otra pregunta sobre el cumplimiento con la política Anti-Corrupción de Vista, deberá comunicarse con el Comité de Ética para que lo asesore. Siempre debe informar y reportar cualquier actividad sospechosa de soborno.

EJEMPLO

¿Cuáles son ejemplos de un "funcionario público" bajo las leyes anti-soborno?

El concepto "funcionarios público" puede abarcar:

- Los empleados del gobierno pertenecientes a los departamentos u organismos ambientales, de otorgamiento de licencias, fiscales y de aduanas, de cualquier país del mundo;
- Los intendentes y otros funcionarios municipales locales encargados de la expedición de permisos;
- Los miembros de organismos encargados de la aplicación de la ley, incluyendo las fuerzas militares, la policía y otros organismos de aplicación;
- Los empleados de las compañías administradas por el estado nacional, provincial y municipal, las universidades públicas, los sistemas escolares y hospitales públicos;
- Los candidatos de partidos políticos a ocupar puestos en la administración pública.

¿Qué significa "Cualquier Cosa de valor"?

La corrupción puede implicar el intercambio de "cualquier cosa de valor". "Cualquier cosa de valor" es un concepto muy amplio y puede incluir bienes, servicios o mercancías, tales como regalos, entradas para eventos, entretenimiento, beneficios de viajes, uso de alojamiento para vacaciones, pasajes de avión o alojamiento sin cargo, favores o privilegios especiales, donaciones a organizaciones de beneficencia designadas, descuentos, servicios personales gratuitos, préstamos financieros, la firma solidaria de un préstamo o hipoteca o la promesa de un empleo futuro.

4.3

Lavado de Dinero

En Vista cumplimos con todas las leyes que prohíben el lavado de activos y la financiación de actividades ilícitas. "El lavado de dinero" es el proceso mediante el cual personas o grupos intentan ocultar el producto de actividades ilegales e intentan hacer que el origen de sus fondos ilegales parezca legítimo.

Compruebe si hay "red flags", tales como requerimientos por parte de potenciales inversores, socios de negocios, u otros terceros, para efectuar o recibir pagos en efectivo, o bien otras condiciones de pago inusuales. Si quienes formamos parte de Vista sospechamos de la existencia de actividades de lavado de dinero, por parte de nuestros inversores, socios de negocios, u otros terceros, debe reportarlo.

4.4

Actividades Políticas

Quienes formamos parte de Vista no debemos utilizar recursos de la compañía para llevar a cabo actividades políticas personales.

No debemos usar fondos o recursos de la compañía, o recibir el reembolso por parte de la compañía, para llevar a cabo actividades políticas personales, incluyendo donaciones a candidatos o partidos políticos.

Cuando alguno de quienes parte de Vista decide aportar su propio tiempo o dinero, para cualquier actividad política o comunitaria, será totalmente personal y voluntaria, y deberán hacerlo a título personal, sin involucrar su actividad profesional dentro de Vista.

Vista podrá desarrollar actividades de relacionamiento con el sector público y partidos políticos, cumpliendo con las regulaciones de todas las jurisdicciones que regulan las actividades de nuestra empresa; en el marco de una estrategia aprobada por el directorio de la compañía.

4.5

Regalos de Negocios

Los regalos de negocios deben ser lícitos, estar autorizados y ser apropiados.

La práctica de dar a los miembros de la comunidad de negocios, o recibir de terceros; regalos en el marco del desarrollo de los negocios requiere de un análisis detallado de parte de quien va a llevar adelante esta acción de relacionamiento, de la comunicación al gerente de su área, y de la aprobación de dirección de Vista. Antes de intercambiar cualquier regalo, debe determinar si

está permitido conforme a nuestro Código, y a nuestras prácticas de negocios.

Está prohibido entregar, ofrecer o recibir cualquier regalo que sirva o que aparentemente sirva para influir en decisiones comerciales de forma indebida, o para ganar una ventaja desleal.

Sin embargo, en determinadas circunstancias, puede intercambiar regalos de negocios que tienen por objeto generar buena voluntad, siempre que:

- El regalo tenga fines comerciales legítimos, tenga un valor nominal que no sea superior al límite establecido en las políticas de la compañía, que no sea frecuente y no entre en conflicto con lo enunciado en el Código respecto de "Conflicto de Interés";
- El regalo no sea dinero en efectivo o el equivalente a dinero en efectivo;
- El regalo esté permitido conforme a las leyes aplicables al receptor del regalo, y que este esté autorizado, y tenga permiso para aceptar el mismo.

Adicionalmente, la hospitalidad de negocios, incluyendo comidas y entretenimiento no están prohibidas, siempre y cuando la naturaleza y la frecuencia sean razonables, de acuerdo al desarrollo normal de los negocios.

Regalos a funcionarios públicos: Debemos tener en cuenta que dar u ofrecer incluso un regalo a un funcionario público, puede ser contrario a las normas que regulan las actividades de Vista. Cada decisión de ofrecer u otorgar un regalo a un funcionario público debe ser comunicada al gerente del área correspondiente y al Compliance Officer, y ser aprobada por la Dirección de la compañía.

5. Responsabilidad ante nuestros accionistas y el mercado

Quienes formamos parte de Vista nos comprometemos a actuar con responsabilidad y transparencia en el mercado, con el objetivo de proteger a nuestros accionistas, inversores, acreedores, organismos gubernamentales y otras partes interesadas, y promover el adecuado funcionamiento del mercado. Todos los que formamos parte de Vista generamos valor para nuestros accionistas al colocar los intereses de Vista en primer lugar, manteniendo registros comerciales precisos y protegiendo y usando en forma debida los recursos, información y bienes de la compañía.

5.1

Transparencia en los registros contables y de negocios

La vocación de Vista de realizar negocios de forma ética, implica también el compromiso de mantener exactitud en los libros contables, estados financieros, y registros contables de nuestra compañía. Los registros contables, incluyendo nuestros estados financieros, informes de gestión, contratos y acuerdos, siempre deben ser precisos y reflejar los hechos económicos y las transacciones con integridad y exactitud, respetando las normas contables profesionales y las leyes que regulan a Vista. Todas sus transacciones, sin importar su monto, deben estar debidamente autorizadas, ejecutadas y registradas.

Quienes formamos parte de Vista, somos responsables de la precisión de los registros que realizamos en el curso normal del negocio, y en ningún caso debemos:

- Falsificar, omitir, declarar erróneamente, alterar u ocultar cualquier información o de otro modo tergiversar los hechos en un registro de la compañía;
- Promover o permitir a cualquier persona que comprometa la precisión y la integridad de nuestros registros.

Nuestras obligaciones de reporte de información contable y financiera se basan en la precisión, integridad y razonabilidad de los registros de las transacciones y negocios de Vista.

Nuestros accionistas y la comunidad de negocios en general confían en nuestra compañía, y la ley nos obliga a informar con precisión sobre nuestro negocio, nuestras ganancias y nuestra situación financiera. La información que presentamos en nuestras comunicaciones públicas, y los informes presentados ante los reguladores que la compañía tiene en los países en los que opera, deben de ser siempre completos, precisos, oportunos y comprensibles.

Quienes formamos parte de Vista, y que estemos involucrados en cualquier aspecto de la preparación de nuestros estados financieros, siempre debemos aplicar las políticas de Vista, cumplir con nuestro sistema de controles internos, y las normas legales y contables vigentes.

EJEMPLO

¿Qué se entiende por “registros de información de negocios”?

El concepto “registros de información de negocios” incluye cualquier documento o comunicación en papel o en formato electrónico que se conserva en el transcurso de la actividad del negocio. Esto abarca una amplia variedad de información, incluyendo: presentaciones, hojas de cálculo, documentos de nómina, tarjetas de registro de horarios, registros de asistencia, acuerdos legales, información contenida en documentos presentados ante dependencias gubernamentales, registros de inventario, facturas, órdenes de compra, pruebas de investigación de mercado, reportes de viaje y de gastos, registros de inspección, registros de transporte, reportes de accidentes y planes de negocios.

Puesta en Práctica de la Información Financiera Precisa
Registrar información financiera en forma precisa significa que nunca tendremos que:

- Subestimar o sobreestimar los pasivos o los activos conocidos o calculados;
- Acelerar o diferir costos omitiendo los principios contables generalmente aceptados y las normas contables profesionales;
- Dejar de conservar en forma adecuada los documentos de respaldo de transacciones del negocio;
- Subvalorar o sobrevalorar las ventas de la compañía.

5.2

Recursos de la compañía

Todos los que formamos parte de Vista tenemos la obligación de proteger los recursos de la compañía.



Vista confía en que todos los que formamos parte de la compañía, utilizamos los recursos en forma honesta y eficiente. Los recursos incluyen propiedades físicas, tales como las instalaciones, materiales, equipos, maquinaria, materias primas, vehículos y fondos de la compañía. También incluyen activos intangibles, tales como el tiempo de la compañía, la información confidencial, la propiedad intelectual y los sistemas de información. Debemos utilizar los recursos de la compañía solo con fines legítimos de negocio, y debemos protegerlos contra robo, pérdida, daño o uso indebido.

La obligación de proteger los fondos de la compañía es especialmente importante. Todos los colaboradores que tengan acceso a rendir gastos, aprobar gastos o administrar presupuestos y cuentas, deben:

- Asegurarse de que los fondos se utilicen en forma adecuada para los fines establecidos;
- Obtener la aprobación necesaria antes de incurrir en gastos;
- Registrar todos los gastos con precisión;
- Verificar que los gastos presentados para su reembolso guarden relación directa con la compañía, estén debidamente documentados y cumplan con las directivas de Vista.

EJEMPLO



¿Cuáles son algunos ejemplos de apropiación indebida de los recursos de la Compañía?

Tomar elementos de la compañía para uso personal, cargar gastos personales en las tarjetas de crédito de la compañía, utilizar vehículos de la compañía para necesidades personales no autorizadas, o desviar activos mediante fraude o malversación de fondos. Todos ellos son ejemplos de apropiación indebida de los recursos de la empresa.

5.3

Fraude

Quienes formamos Vista nunca debemos actuar de forma contraria a los valores de la compañía, a este Código de Ética y Conducta, a las políticas de la empresa y a las leyes de las jurisdicciones que nos regulan.

¿Cómo definimos “Fraude” en Vista?

Una declaración falsa, hecha con intencionalidad; o la ocultación de un hecho para inducir a otras personas a actuar a su perjuicio de sí mismas. El fraude incluye cualquier acto intencional o deliberado de privar a otro de una propiedad o dinero, por medio del engaño, u otros actos desleales.

El fraude puede estar motivado por la posibilidad de obtener algo de valor (como el cumplimiento con un objetivo de desempeño o la obtención de un pago) o para evitar consecuencias negativas (como disciplina). Algunos ejemplos de fraude incluyen:

- La alteración de los costos para cumplir con las metas de productividad;
- La presentación de información médica falsa para obtener beneficios;
- La presentación de un informe falso de horas trabajadas para ganar más dinero o para evitar una medida disciplinaria por llegar tarde o ausentarse del trabajo;
- Declarar falsamente información financiera en los libros y los registros de nuestra compañía;
- También debemos evitar la tentativa de fraude. Por ejemplo, nunca debemos utilizar los fondos de la compañía sin la debida autorización. De igual forma, no celebramos contratos o acuerdos en nombre de Vista, salvo que estemos autorizados para hacerlo.

5.4

Información Confidencial

Debe proteger la información confidencial de nuestra compañía, de nuestros socios comerciales, y de terceros que desarrollen actividades en conjunto con nosotros.

Quienes formamos parte de Vista es posible que tomemos contacto con información acerca de la compañía, sus clientes, proveedores o socios estratégicos o un tercero, la cual es información de carácter confidencial, sensible en términos de competencia de mercado y/o de propiedad exclusiva de la compañía. Debemos asumir que la información de la compañía es confidencial en términos de nuestra competencia, salvo de que tengamos conocimiento de que Vista ha hecho pública esa información.

Siempre debemos tomar precauciones razonables y necesarias para proteger cualquier información confidencial relativa a Vista. No debemos divulgar información confidencial a nadie fuera de la compañía, ni siquiera a los miembros de nuestras familias, a menos que la divulgación:

- Esté debidamente autorizada;
- Se realice con relación a una necesidad de negocio legítima y claramente definida;
- Esté sujeta a un convenio de confidencialidad aprobado por el Departamento de Legales.

Incluso dentro de nuestra compañía y entre nuestros compañeros de trabajo, solo debemos compartir información confidencial cuando es necesario para el desarrollo del trabajo, y solo con las personas que requieren tener acceso a la información compartida.

EJEMPLO

¿Qué información de negocios se considera "Confidencial"?

"Información confidencial" incluye a la información que no es pública, la cual en caso de que sea divulgada en forma indebida, podría servir a nuestros competidores para obtener una ventaja sobre Vista, o podría causar un daño a Vista, nuestros proveedores, nuestros clientes o a terceras personas, o bien podría ser de importancia relevante para que un inversor tome en forma razonable la decisión de comprar o vender títulos valores de Vista o títulos valores de nuestros socios comerciales. Por ejemplo, las ganancias, los presupuestos, los planes y las estrategias de negocios, las reestructuraciones importantes, potenciales adquisiciones, precios, información de ventas, e investigaciones de mercado. Los cambios importantes en la administración, cambio de auditor o los retiros de los informes de auditoría y los acontecimientos relacionados con los títulos valores de Vista, serán considerados como "información confidencial".

5.5

Abuso de Información Privilegiada

Al llevar a cabo nuestro trabajo, es posible que tomemos conocimiento de cierta información confidencial que se califique como "información no pública relevante" sobre Vista, alguno de sus clientes, proveedores, socios comerciales o cualquier tercero. Se entiende que la información es considerada como "información no pública relevante", cuando: No ha sido difundida.

Es información que un inversor razonable consideraría importante para tomar una decisión de comprar o vender un instrumento financiero en particular.

No debemos divulgar información no pública relevante a nadie fuera de nuestra compañía, incluyendo a nuestros familiares y amigos. Para ver ejemplos de "información no pública relevante", consulte el apartado de Información Confidencial.

No debemos realizar operaciones comerciales con los títulos valores de Vista ni con los de cualquier otra compañía relacionada con Vista mientras tengamos conocimiento de información no pública relevante acerca de Vista o de esa compañía.

EJEMPLO

En mi trabajo, no manejo acciones ni títulos valores. ¿Estoy sujeto a las prohibiciones sobre el abuso de información privilegiada?

Sí. Cualquier persona con conocimiento de información confidencial puede violar las leyes de abuso de la información confidencial si divulga información confidencial que no sea pública a terceros que posteriormente podrían negociar acciones basados en dicha información o si ellos mismos negocian acciones con base en dicha información. Incluso durante conversaciones informales con familiares y amigos, usted debe actuar con cautela y no divulgar información confidencial de nuestra compañía.

5.6

Propiedad Intelectual

Nuestra propiedad intelectual es un activo de valor y prestigio que debemos proteger en todo momento.

La propiedad intelectual incluye nuestras marcas y logotipos. En ningún caso debemos permitir que un tercero utilice nuestras marcas u otra propiedad intelectual sin la debida autorización por el Departamento Legales. Asimismo, nuestras marcas nunca deben utilizarse en una manera degradante, difamatoria u ofensiva.

Nuestra propiedad intelectual también incluye el producto del trabajo de los empleados. Como miembros de Vista, cualquier trabajo que generemos, en todo o en parte, con relación a nuestras obligaciones, funciones y/o utilizando tiempo, recursos o información de la compañía, es propiedad de Vista. Por ejemplo, las ideas, las mejoras, los procesos, los diseños, programas de procesamiento de datos, o cualesquier otros materiales que puedan ser de ayuda para crear o generar valor, con relación a su trabajo para nuestra compañía, serán propiedad de Vista.

5.7

Cuidados en el manejo de información de las personas

Cuando tengamos acceso a información personal y privada, debemos mantenerla a resguardo y protegida.

Si tenemos acceso a datos de identificación personal de nuestros empleados, de los miembros del Directorio, de nuestros proveedores, contratistas o clientes o de los sistemas que los conservan, debemos cumplir con todas las leyes aplicables en relación con la

recopilación, el uso y la divulgación de los datos de identificación personal. En este sentido debemos:

- Únicamente acceder a la información personal para fines comerciales legítimos.
- Guardar y disponer de la información personal en forma segura.
- Transmitir la información personal de forma segura, solo a personas autorizadas que tengan la obligación de proteger su confidencialidad.
- Denunciar de inmediato cualquier posible violación a la privacidad o cualquier riesgo de seguridad respecto de esta información, al Departamento de Legales.

Consulte con el Departamento Legal si está involucrado en una transacción o proyecto en el que puedan pedirle que transfiera datos personales.

EJEMPLO

¿Qué información personal protege Vista?

Como ejemplos de información personal que debe ser protegida se encuentran los siguientes tipos: los domicilios particulares y los números de teléfono no comerciales, los documentos nacionales de identidad, el salario y demás información sobre la remuneración, los registros de desempeño y la información relativa a cuestiones bancarias, beneficios, licencias e historia clínica.

5.8

Comunicaciones Externas

Hablar en nombre de Vista es una responsabilidad muy importante. Este tipo de actividades solo deben ser llevadas adelante por quienes estén debidamente autorizados por la Dirección de Vista para actuar como voceros.

Si usted es contactado y se le pide que hable sobre la actividad comercial de la compañía con cualquier miembro de la prensa, inversor o analistas de mercado, no proporcione información alguna. En su lugar, debe informar amablemente al tercero que usted no está autorizado a hablar del tema y referirlo a los voceros designados por Vista.

De igual forma, al utilizar redes sociales debemos dejar en claro que no hablamos en nombre de la compañía. Usted debe:

- Declarar que las opiniones que publica son suyas y no de la compañía.
- Tomar todas las medidas necesarias para asegurarse de no divulgar información confidencial alguna sobre Vista.

- Abstenerse de utilizar cualquiera de los logotipos o marcas comerciales de Vista o de terceros sin autorización expresa para hacerlo.

→ EJEMPLO

¿Cuáles son algunos ejemplos de uso de los medios de Comunicación social que violan nuestras prácticas empresarias?

Al utilizar redes sociales, ya sea dentro o fuera del trabajo o en relación con su trabajo, nunca deberá publicar fotografías, imágenes, videos o fragmentos de audio de nuestras instalaciones; no debe utilizar los logotipos, marcas, ni los materiales protegidos por derecho de autor de Vista sin autorización; no debe expresar ni dar la impresión de que los puntos de vista que manifiesta son los de nuestra compañía.

5.9

Correo Electrónico, Internet y Sistemas de Información

Todos los empleados de Vista debemos usar el correo electrónico y las cuentas de Internet de la compañía con responsabilidad y deben proteger la seguridad de nuestros sistemas de información.

Nuestros sistemas de tecnología de la información son un componente muy importante para la operación de nuestro negocio y son proporcionados con fines laborales autorizados. El uso que hagamos de estos sistemas deberá desarrollarse cumpliendo con nuestras prácticas de Seguridad de la Información. Usted puede hacer uso personal, de forma razonable y eventual, del teléfono, correo electrónico y de Internet, siempre y cuando tal uso no:

- Consuma tiempo o recursos de forma excesiva;
- Interfiera con su desempeño laboral o con el de los demás;
- Involucre material ilegal, sexualmente explícito, discriminatorio o de otro modo inadecuado;
- Se relacione con intereses comerciales externos;
- Viole nuestro Código o cualquiera de las políticas de la compañía;

La información almacenada en los dispositivos electrónicos de la compañía, entre los que se incluyen: computadoras, teléfonos celulares, los servidores de la empresa, etc. y los correos electrónicos enviados y recibidos por todos los empleados de Vista; es propiedad de Vista, y la empresa podrá realizar acciones de monitoreo y auditorías sobre los mismos, no considerándose privada la información almacenada en los mismos.

EJEMPLO



Poner en Práctica la Seguridad de la Información

A fin de salvaguardar nuestros sistemas de información, no debemos:

- No compartir con nadie nuestras contraseñas utilizadas en los sistemas de Vista;
- Dejar equipos informáticos u otros dispositivos móviles en lugares inseguros o expuestos donde puedan ser sustraídos.
- Descargar software no autorizado o sin licencia en los equipos informáticos de Vista.

Si tenemos conocimiento o sospechas fundadas sobre la existencia de una violación a los principios de seguridad de la información expuestos en este código, o tenemos conocimiento de una circunstancia en la que se hayan comprometidos datos, incluyendo la pérdida o el robo de un dispositivo portátil de cómputo o un dispositivo de mano, debemos reportar el hecho de inmediato al Departamento de Sistemas.



6. Administración de Nuestro Código

Puede comunicarse con el Comité de Ética y el Compliance Officer para formular preguntas en todo momento.

6.1

Investigación de Conductas Inapropiadas

Vista toma con toda seriedad todos los reportes sobre conductas indebidas.

Todos los reportes de supuestas violaciones a nuestro Código o a la ley serán tomados con seriedad y revisados de forma inmediata. El Comité de Ética seguirá el Protocolo de Respuesta a violaciones del Código de Ética y Conducta, analizará todos los reportes de supuestas violaciones al Código, procurando lo siguiente:

- Actuarán en forma objetiva, a fin de determinar los hechos a través de entrevistas o la revisión de documentos.
- Se comunicarán con los empleados que puedan tener conocimiento acerca de los presuntos incidentes.
- Recomendarán que se tomen medidas correctivas y/o disciplinarias cuando corresponda.

Si se le pregunta, usted deberá cooperar plenamente con una averiguación o investigación.

6.2

Medidas Disciplinarias

En caso de determinarse la existencia de violaciones a nuestro Código, la compañía tomará las medidas disciplinarias que correspondan.

Se espera que todos demos cumplimiento a los lineamientos de nuestro Código, las directivas de la compañía, y la ley. La violación del Código, de nuestras directivas o de la ley puede resultar en:

- La aplicación de una medida disciplinaria, que puede implicar la terminación de la relación laboral, dependiendo de la naturaleza y gravedad de la violación cometida.
- En caso de violación a la ley, se podrán imponer penas civiles y/o penales por parte de un organismo del estado o un tribunal.

6.3

Nuestro Código No Es un Contrato

Nuestro Código no es un Contrato. No confiere ningún derecho laboral específico ni tampoco garantiza la duración de la relación laboral durante un plazo específico.

6.4

Nuestro Código y Sus Enmiendas

El Directorio de Vista es responsable de aprobar el Código de Ética y Conducta. La fecha de entrada en vigor de este Código es el 1 de octubre de 2018. Nuestro Código es sometido a análisis periódicos por parte del Comité de Ética para determinar si es necesario hacer una revisión como consecuencia de modificaciones en la legislación o, por cambios en nuestra actividad comercial o en el entorno de negocios. El Directorio de la compañía debe aprobar los cambios realizados a nuestro Código.

6.5

Reconocimiento del Código

Cada año, Vista llevará a cabo una iniciativa vinculada a la confirmación del entendimiento y aceptación del mismo por parte de todos los miembros de Vista. Quienes formamos parte de la compañía debemos hacer un reconocimiento de haber leído, haber comprendido y comprometernos a cumplir con nuestro Código de Ética y Conducta. Asimismo, debemos acreditar el cumplimiento de nuestro Código y revelar cualquier conflicto de intereses potencial o cualquier otra excepción posible al cumplimiento con el Código. La falta de cumplimiento con el proceso de certificación puede constituir una violación al Código y puede estar sujeta a una medida disciplinaria y/o puede afectar las evaluaciones de desempeño de cada uno de nosotros. En ningún caso, la falta de lectura de nuestro Código, la falta de firma del reconocimiento o nos eximirán de nuestra obligación de cumplir con nuestro Código.

6.6

¿Qué debemos hacer cuando tenemos dudas sobre la aplicación del Código de Ética y Conducta en la práctica, o consideramos que debemos reportar un incumplimiento?

Es responsabilidad de quienes formamos parte de Vista, expresar inquietudes cuando surjan dilemas éticos, en el desarrollo de los negocios. Así mismo, toda vez que tengamos conocimiento o sospechas fundadas sobre hechos contrarios a nuestro Código de Ética y Conducta, políticas y/o leyes que nos regulan; debemos reportarlos, utilizando las alternativas descriptas en este apartado.

El Código de Ética y Conducta, por sus características, no puede describir todas las situaciones que pueden surgir en nuestro trabajo diario. No obstante, si no encontramos una respuesta en este Código, tenemos varias alternativas para buscar ayuda o reportar violaciones al Código de Ética y Conducta:

- **Su jefe inmediato, gerente de su sector o el Compliance Officer:** Quienes tienen roles de liderazgo en Vista, constituyen alternativas adecuadas para orientarlo o ayudarlo con sus inquietudes relacionadas con este Código, las políticas y procesos de la compañía, y situaciones específicas del trabajo, sus responsabilidades laborales, y cuestiones relacionadas con el ambiente de trabajo; así como también son una opción válida para realizar reportes de incumplimientos a los mismos.
- **Comité de Ética y Compliance Officer:** Para asuntos relacionados con violaciones, reales o potenciales; o consultas relacionadas con este Código de Ética y Conducta, las políticas y procedimientos de la compañía, y/o las leyes que regulan a Vista, le recomendamos que pida ayuda o exprese sus inquietudes ante el Comité de Ética o al Compliance Officer.
- **El servicio de Línea Etica:** Este servicio será administrado por una firma experta auditoría, que al ser un tercero independiente; y operar a través de personal especializado, nos ayudará a mantener la independencia, objetividad, confidencialidad, y profesionalismo en el análisis y gestiones posteriores de los hechos reportados. Esta opción solo debe ser utilizada para reportar violaciones al Código de Ética y Conducta, las políticas de la compañía, o leyes que regulen a Vista; siempre que tengamos conocimiento o sospechas fundadas sobre los mismos.

Algunos ejemplos de problemas que podrían perjudicar gravemente a la Compañía y a sus integrantes incluyen:

- Falta de precisión en los registros financieros, irregularidades en la contabilidad o declaraciones falsas.
- Fraude, robo, soborno y otras prácticas de negocio ilegales y contrarias a los valores de nuestra compañía.
- Violaciones a leyes antimonopolio, o a la privacidad y confidencialidad de la información.
- Problemas relacionados con cuestiones ambientales, de seguridad o calidad, vinculadas a la explotación de yacimientos de gas y petróleo convencionales y no convencionales.
- Discriminación o Acoso.
- Conflictos de intereses reales o potenciales.
- Incumplimiento de cualquier requisito legal a nivel nacional, provincial o municipal aplicable a nuestra compañía.

EJEMPLOS

¿Qué debo hacer si mi jefe me pide que realice una tarea que creo que podría violar nuestro Código o una ley?

Plantee sus inquietudes en forma abierta y honesta a su superior. Si la respuesta del mismo no lo satisface, o si se siente incómodo hablando con su superior, plantee el tema a través de las opciones detalladas previamente. En ningún momento debemos violar nuestro Código, una política o una ley a sabiendas, simplemente porque un empleado de mayor jerarquía nos ordene que lo hagamos. Es importante comprender que Vista no trabaja bajo un esquema de "obediencia debida", y que todos podemos y debemos cuidar a nuestra organización.

¿Cómo saber cuándo buscar ayuda? Si algo parece no estar bien, entonces es posible que no sea lo correcto, o bien, que estemos frente a un "dilema ético" donde deba buscar la mejor de varias alternativas. Pregúntese:

- ¿Estoy seguro de que este curso de acción es legal? ¿Es consistente con nuestros Valores, nuestro Código y/o nuestras prácticas de negocios?
- ¿Podría ser considerado como no ético o deshonesto?
- ¿Podría dañar la reputación de Vista? ¿Pone a nuestra compañía en situación de riesgo? ¿Hace que nuestra compañía pierda credibilidad?
- ¿Provocará un daño a otras personas? ¿A los empleados? ¿A los clientes? ¿A los inversores? ¿A la comunidad en general?
- ¿Dañará mi reputación o la de Vista? ¿Cómo se vería en primera plana de los diarios?

Si no está seguro de las respuestas a cualquiera de estas preguntas, debe buscar ayuda adicional para tomar la decisión correcta.



Línea ética. Descripción

La Línea Ética implica un conjunto de canales de comunicación que funcionan las 24 horas del día, durante los 365 días del año, que están a disposición de todos los colaboradores de Vista, y de los terceros que trabajan con nosotros, para que puedan reportar situaciones tales como las mencionadas.

Para acceder a la Línea Ética, debemos utilizar los canales de reporte establecidos en las políticas de la compañía, en cada uno de los países en los que Vista mantenga operaciones.

Es recomendable que al reportar aportemos toda la información que tengamos, ya que de esta manera facilitaremos el proceso de investigación que podrá llevar adelante la compañía. La información se conservará en forma confidencial, en el marco del Comité de Ética Global de la compañía y los Comités de Ética locales, y será utilizada con la finalidad de investigar los hechos reportados. Al momento de realizar un reporte a través de la Línea Ética, es posible permanecer en el anonimato, si así lo deseamos.

El tercero independiente, administrador de la Línea Ética, NO registrará su identidad, su número de teléfono, ni su dirección IP, así como tampoco registrará ni incluirá esos datos en los reportes proporcionados a Vista.

En Vista nos comprometemos a proteger los derechos, y no tomar represalias, respecto de las personas que realizan reportes de buena fe. Al respecto, toda represalia que sea tomada contra alguna persona que forme parte de Vista, que de buena fe haya realizado una denuncia, constituirá una violación a nuestro Código. Si conocemos o sospechamos acerca de que se han tomado represalias, o si estamos siendo víctimas de un hecho de estas características, debemos reportarlo, utilizando las opciones descriptas en este Código de Ética y Conducta.

EJEMPLO

¿Qué sucede cuando me comunico a la Línea Ética?

Las llamadas a la Línea Ética son contestadas por un tercero independiente con experiencia en el manejo de llamadas a líneas directas, y de desearlo, la denuncia quedará como anónima. Un especialista le hará preguntas y enviará un informe al Comité de Ética Global de Vista, y a los Comités de Ética locales que correspondan. Los Comités de Ética, individualmente, o con la colaboración del tercero, investigarán los casos reportados a la Línea Ética, y en caso de ser hechos comprobados, se tomarán medidas adecuadas, incluyendo si fuera necesario, la aplicación de nuestra Política de Sanciones.

