

Código de Ética y Conducta

RESUMEN



Destinatarios



Este Código de Ética y Conducta, o "Código" se aplica a todos los colaboradores de Vicunha Têxtil S.A., indistinta e independientemente de su nivel jerárquico, inclusive de sus filiales y sucursales controladas (todos en conjunto, considerados como Vicunha, "Compañía" o "empresa"). Por lo tanto, se dirige a aprendices, pasantes, empleados, administradores (entre ellos los ejecutivos y consejeros), representantes y procuradores. Se aplica a toda persona que pueda actuar en nombre de Vicunha, además de socios comerciales, contratados y subcontratados dentro o fuera de Brasil.

¿Cuál es el objetivo de este Código?



El Código de Ética y Conducta de Vicunha es un conjunto de reglas y orientaciones que debe ser utilizado como mecanismo de consulta y servir como referencia para la actuación individual y colectiva en el ámbito de las actividades de la empresa.

Se trata de una consolidación de nuestros principios y valores de ética e integridad que define cómo actuar y cómo no actuar frente a las más variadas situaciones que enfrentan los negocios de Vicunha.

Vicunha se enorgullece de la imagen y reputación que construyó con base en altos estándares de calidad y sostenibilidad, y el Código de Ética y Conducta es uno de los principios rectores para mantener nuestras actividades en un grado elevado de comprometimiento con la ética.

Este es un instrumento de protección de Vicunha, pero también de todos con quienes nos relacionamos – empleados, socios, prestadores de servicio, proveedores y otros –, pues, cuando las reglas son claras, es más fácil saber cómo actuar y atribuir responsabilidades.

Carta de Nuestra Gente



Como empleados en Vicunha, cargamos en nuestros hombros no sólo la responsabilidad de guiar los destinos de la empresa sino también la noble tarea de ser los guardianes de los más altos estándares de conducta y ética.

Cada uno de nosotros es un ejemplo vivo de lo que representa nuestra empresa. Nuestras acciones diarias, moldeadas por nuestros principios, nos inspiran e influyen en nuestro día a día. A través de nuestros ejemplos, transmitimos los valores de Vicunha no sólo para nosotros mismos sino también para todos aquellos con quienes interactuamos.

Nuestros principios - los que sirven como base de nuestro Código de Ética y Conducta - no son sólo palabras escritas en papel. Son la brújula que nos orienta en dirección hacia un ambiente donde el respeto y **la integridad y las relaciones duraderas** caracterizan nuestras acciones.

Nos comprometemos a proteger y velar por la seguridad física y psicológica de todos los profesionales. Ponemos la integridad de nuestros empleados por encima de cualquier otra prioridad, pues sabemos que sin ellos no podemos alcanzar nuestros objetivos.

Actuar con **agilidad y simplicidad** respetando a nuestros públicos y al medioambiente está en los fundamentos de nuestra reputación. La cultura de la transparencia es una puerta abierta a la confianza mutua. Que todos estemos

comprometidos siempre en mantener el diálogo abierto con nuestra gente, cultivando un ambiente sin miedo a las represalias y donde se valore la comprensión.

El compromiso con el Código de Ética y Conducta fortalece nuestro empeño en compartir el aprendizaje. Incentivamos a todos a no sólo conocer sino también vivir nuestros principios con **autonomía y conocimiento**.

Creemos también que juntos podemos superar desafíos a través de acciones basadas en **innovación y excelencia**.

Orientar a nuestros colaboradores a utilizar el Canal de Conducta es una manera concreta de garantizar que se oiga cada voz y que cada preocupación se trate con seriedad en un ambiente en el que valoramos la **gente y diálogo abierto**.

Cada acción que tomamos, guiada por nuestros principios, contribuye al **resultado con foco del cliente** y a un negocio sostenible. Nuestro compromiso debe ser con el presente y con el legado que dejaremos a las generaciones futuras.

Recordamos a todos que nuestro modo de actuar es incompatible con abuso de autoridad, asedio moral o sexual, discriminación, favorecimiento injusto, comunicación violenta, manipulación de resultados o, incluso, omisión de nuestros principios. Cualquier desvío es susceptible de investigación y aplicación de las medidas adecuadas.

Somos los guardianes de los valores que sostienen nuestra empresa. Que nuestra jornada esté marcada por la dedicación a nuestros principios, por la inspiración continua y por la construcción de un ambiente donde prosperen la ética y la integridad.

Cientes



Nuestro cliente es la inspiración para seguir creando productos y desarrollando soluciones para que todos puedan encontrar su jeansidentity. Dentro de un mercado súper competitivo, nuestro objetivo es construir **relaciones duraderas** con nuestros clientes, garantizando el estándar de calidad y sostenibilidad Vicunha.

Nuestro cliente es la inspiración para seguir creando productos y desarrollando soluciones para que todos puedan encontrar su jeansidentity.



Por eso, nos comprometemos a:

- Garantizar el sigilo de las informaciones dadas por clientes y socios;
- Mantener relaciones profesionales y comerciales transparentes e imparciales;
- Dar información verdadera, actualizada y precisa, para que los clientes puedan tomar decisiones libres e informadas;
- Acoger y responder dudas, reclamaciones y sugerencias de mejora, con prontitud y agilidad, practicando la escucha activa;
- Crear valor sostenible, mejorando el producto para nuestros clientes.



Para mantener nuestros principios y la excelencia de las relaciones establecidas, **no admitimos:**

- Pedir, aceptar u ofrecer cualquier ventaja indebida con el objetivo de facilitar la venta de nuestros productos o servicios u obtener cualquier otro beneficio indebido;
- Practicar actos de corrupción, fraude, **soborno o lavado de dinero** en nombre o beneficio propio, de otra persona o de la empresa;
- Practicar asedio, prejuicio, violencia o cualquier tipo de discriminación por sexo, color, raza, etnia, deficiencia, orientación sexual, posición social, opinión, convicción política, religión u otra característica individual;
- Cualquier forma de coacción practicada con el objetivo de garantizar que los clientes celebren, mantengan o renueven contratos con nosotros.

Proveedores de bienes o servicios



Esperamos que nuestros proveedores de bienes o servicios cumplan con las mejores prácticas de mercado así como los requisitos legales exigidos para sus productos, servicios y cláusulas contractuales.



De esta forma, es nuestra responsabilidad:

- Respetar la libre competencia y la libre iniciativa;
- Priorizar la contratación de proveedores de bienes y de servicios que posean valores y principios compatibles con los nuestros y que tengan el mismo grado de rigor con la ética e integridad;
- Contratar proveedores de bienes y servicios de forma transparente y tratar a todos con igualdad en el proceso de selección, utilizando criterios objetivos técnico-comerciales y, además del cumplimiento de la legislación vigente, cumplan con los requisitos normativos y procedimientos internos de la organización;
- Velar por la imparcialidad en las negociaciones de bienes o servicios y en la gestión de los contratos, con el objetivo de garantizar la mejor relación costo-beneficio;

- Preservar el sigilo de las informaciones confidenciales compartidas;
- Incentivar y apoyar prácticas socioambientales responsables;
- Conducir negocios con los proveedores de forma libre de conflictos de intereses.

Valoramos y promovemos la ética e integridad y el cumplimiento de las leyes en todas nuestras relaciones.



Siendo así, no admitimos:

- El trabajo esclavo, infantil o análogo a la esclavitud en la cadena de suministros;
- Incumplimiento de la legislación nacional o internacional vigente;
- Incumplimiento de nuestras normas y procedimientos internos y de las legislaciones de las localidades donde actuamos;

- Recibimiento de ventajas de cualquier tipo de proveedor de bienes o servicios con el objetivo de estrechar relaciones para influir indebidamente en la toma de decisiones;
- Representación o divulgación de la marca Vicunha sin la debida autorización;
- Actos de corrupción y/o soborno para beneficio propio o de terceros en nombre de Vicunha, ya sea en el ámbito público o privado, incluyendo actos para acelerar o facilitar indebidamente una acción;
- Cualquier acto que perjudique el nombre, imagen y reputación de la marca Vicunha en la conducción de negocios.

¿Qué es una ventaja indebida?

La ventaja indebida es cualquier tipo de beneficio, lucro o ganancia ilícita, prometida, dada u ofrecida para que alguien actúe contra las reglas de su función, o las reglas morales y éticas.



Algunos ejemplos de ventajas indebidas que pueden ser ofrecidas o recibidas como forma de corromper a la otra parte **y que son absolutamente prohibidas:**

- Dinero en especie;
- Descuentos indebidos;
- Regalos o presentes;
- Entretenimiento, como entradas de espectáculos o eventos deportivos;
- Hospitalidades, como comidas y gastos de viaje;
- Ofertas de empleo;
- Donaciones, contribuciones, patrocinios o préstamos realizados indebidamente de manera de ocultar la transferencia.

Competencia



Vicunha vela por mantener una relación leal y justa con la competencia, fundada en principios éticos y legales



De esta forma, nos comprometemos a:

- Libre competencia y libre iniciativa;
- Postura íntegra.



Estimulamos y promovemos la libre competencia, sin interferencia en las demandas y ofertas del mercado y repudiamos:

- La injuria, la calumnia o la difamación sobre nuestros competidores y acciones que comprometan indebidamente la reputación de su marca;
- Las discusiones o intercambio de asuntos e informaciones internas y confidenciales con nuestros competidores;

- La asociación con entidades, sindicatos o personas con el objetivo de coordinar actividades ilícitas o intercambiar información para perjudicar a la competencia y la libre iniciativa;
- La participación, directa o indirecta, y cualquier acuerdo entre competidores para fijar precios, compartir mercados, boicotear proveedores o clientes, limitar el acceso o el desarrollo de nuevas empresas en el mercado, combinar participación en licitaciones o que tenga por objetivo cualquier aspecto que impacte la libre competencia;
- Acordar, negociar o dar acceso a informaciones referentes a acciones específicas relacionadas a tendencias de mercado, descuentos, definición de precios actuales o futuros, variables comerciales, planes de estrategia de negocios confidenciales, innovaciones, proyectos de expansión;
- La obtención de información de nuestros competidores por métodos ilegales o utilización de informaciones sigilosas de los mismos;
- La celebración de acuerdos de exclusividad con clientes, proveedores o socios que perjudiquen la parte del mercado en el que operamos.

Normas y conductas en el ambiente de trabajo



En Vicunha, cultivamos un ambiente de trabajo basado en **Gente y diálogo abierto** y en el respeto a la diversidad, en la valoración de las personas y en la igualdad de oportunidades, reforzando nuestro principio **Integridad y relaciones duraderas**.

Acogemos y valoramos a nuestros empleados en sus diferencias, incentivando el aprendizaje, buscando un ambiente inclusivo y motivador y siempre preservando la integridad física, moral y psicológica de todos.

Por eso, no toleramos ningún tipo de prejuicio, discriminación, violencia o asedio de ninguna naturaleza moral o sexual, de género, color, raza, etnia, deficiencia, religión o cualquier otra característica individual como: edad, nacionalidad, clase social, estado civil, orientación sexual, condición de salud, embarazo, afiliación a sindicatos, convicciones políticas o filosóficas, entre otras.

Por lo tanto, no permitimos:

- Amenazas o ningún tipo de agresión de naturaleza verbal o física;
- Comportamientos que generen humillación, intimidación, constreñimiento de cualquier persona, independientemente de nivel jerárquico o grado de relación;
- Porte de cualquier tipo de armamento en nuestros ambientes profesionales, inclusive si tiene registro legal;
- Trabajo bajo el efecto de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o ilícitas;
- Propagandas políticas, religiosas o comerciales en nuestras dependencias o en otro ambiente utilizando el uniforme de trabajo de la empresa;
- Utilización de celular durante la operación de máquinas;
- Filmar y fotografiar el interior de nuestras fábricas sin la autorización expresa de algún superior de Vicunha.

Acogemos y valoramos a nuestros empleados en sus diferencias, incentivando el aprendizaje, buscando un ambiente inclusivo y motivador y siempre preservando la integridad física, moral y psicológica de todos.

Salud y seguridad de nuestra gente



Vida, bienestar y protección ambiental son referencias de valor para Vicunha. Centramos la excelencia en la salud, la seguridad y el medioambiente, y buscamos promover esos campos en toda la cadena. Vicunha tiene como valor la preservación y el cuidado de la salud y la seguridad de nuestra gente en consonancia con la Política de Salud, Seguridad y Medioambiente y la legislación vigente en todos los países donde operamos, con inversión permanente en nuestros procesos y prácticas, estimulando una cultura de valoración de la vida.

La salud y la seguridad son responsabilidad de todos, principalmente de los líderes, que están directamente relacionados al contexto de trabajo, actitudes y comportamientos. Debemos comprometernos a eliminar los peligros siempre que sea posible, de forma de reducir los riesgos implicados y continuamente mejorar las condiciones de trabajo en Vicunha. Bajo ningún concepto haremos concesiones en relación a los temas de seguridad y debemos ejercer nuestras actividades con cuidado, pues no existe nada que justifique colocar en riesgo la integridad de nuestros empleados, terceros y visitantes.



Para estos fines, es deber de todos **los destinatarios del código:**

- Participar efectivamente de las acciones del Programa de Salud, Seguridad y Calidad de Vida (Programa Pra Ser);
- Ser protagonista de las acciones de salud y seguridad;
- Identificar, informar y controlar los riesgos ocupacionales, sistémicos o comportamentales de acuerdo con nuestros valores y la legislación aplicable;
- Conocer y practicar la Política de Salud, Seguridad y Medioambiente, los procedimientos y las **Reglas de Oro** ♦ ;
- Utilizar y mantener de forma correcta los equipos de seguridad, con atención y actitud preventiva según el riesgo reconocido;
- Cuidar de sí mismo y de los compañeros de trabajo además de permitirse ser cuidado;
- Rechazar la realización de actividades que puedan generar un riesgo inminente a la salud y a la seguridad.

Vicunha tiene como valor la preservación y el cuidado de la salud y la seguridad de nuestra gente.

Reglas de oro



Usa siempre los **equipos de protección individual (EPI)** exigidos y de acuerdo con las orientaciones y señalizaciones existentes.



Opera los equipos **solamente si estás capacitado, habilitado y autorizado.**



Bloquea todas las fuentes de energía antes de intervenir en máquinas y equipos.



Mantén siempre **una distancia segura** de cargas suspendidas, dispositivos de elevación y ganchos.



No utilices el celular al caminar o cuando realices tus actividades operacionales.



Mantén **limpias y ordenadas** las áreas de trabajo.



No toques las partes en movimiento de las máquinas y equipos.



Ejecuta solamente tareas en las cuales **los riesgos estén debidamente evaluados y controlados.**



No admitimos:

- El incumplimiento de las reglas, políticas y procedimientos de seguridad;
- La negligencia al realizar actividades con alto potencial de generar lesiones o daños a la salud;
- El no informar los eventos adversos y las situaciones o comportamientos de riesgos a la salud y seguridad;
- La omisión en la búsqueda de soluciones y el control de riesgos ocupacionales, sistémicos y comportamentales.

Poder público



¿Sabes quién forma parte del poder público?

El Poder Público está compuesto por todos los órganos, entidades y personas que forman parte, de cualquier forma, o son controladas directa o indirectamente por la Unión, Estados, Distrito Federal y municipios, como también las empresas y fundaciones públicas, municipios, sociedades de economía mixta y fondos especiales. El Poder Público incluye también los órganos, entidades, representaciones diplomáticas y personas que forman parte del gobierno brasileño o de gobiernos extranjeros, en cualquier nivel o esfera.

Nuestras relaciones con el Poder Público se basan en el cumplimiento de las leyes vigentes en cada localidad de actuación de nuestra empresa y reguladas por nuestra Política Anticorrupción.



De este modo, son indispensables:

- La colaboración con investigaciones, fiscalizaciones y demás actos administrativos y regulatorios, presentando los documentos según sean solicitados por las autoridades públicas;
- La no vinculación de Vicunha al expresar tu ideología política o la no manifestación en nombre de la empresa;
- El cumplimiento de las directrices y leyes vigentes de combate a la corrupción, al fraude y al lavado de dinero como también de la política interna de anticorrupción.



Ya que incentivamos y promovemos las buenas prácticas corporativas,
no admitimos:

- Ventajas indebidas o concesiones a los agentes públicos en virtud de la función ejercida, aunque sea para beneficiar a Vicunha;
- Cualquier forma de corrupción o coacción de agentes públicos o candidatos a cargos electivos para favorecer nuestro negocio, agilizar procedimientos o eximirnos de obligaciones legales por medio de regalos, promesas, privilegios o ventajas personales.

La interacción con el agente público debe siempre estar basada sobre el más alto estándar de integridad, transparencia y formalidad. En este sentido, se recomienda que la interacción con agente público ocurra en presencia de, como mínimo, dos colaboradores de Vicunha. Las interacciones deberán ser previa y formalmente agendadas y todas las comunicaciones deben ocurrir por medio de e-mails institucionales/oficiales. Para las reuniones con agente público con poder decisorio sobre objeto de interés de Vicunha o acerca de asuntos sensibles, el tenor de la conversación y tratativas deberán ser registrados.

Asedio y violencia



Nos comprometemos a ofrecer un ambiente de trabajo donde todos sean tratados con dignidad, igualdad y respeto. El asedio de naturaleza **moral** o **sexual** y cualquier forma de violencia son conductas abusivas inaceptables **y terminantemente prohibidas por Vicunha**. Por eso, ponemos a disposición el Canal de Conducta, garantizando el total sigilo de las informaciones y el anonimato. Además, fomentamos y capacitamos a nuestros colaboradores a utilizar la herramienta siempre que sea necesario, para que los interesados registren las incidencias con total seguridad.

Asedio moral



Es la exposición de personas a situaciones humillantes y vergonzosas en el ambiente de trabajo, de forma repetitiva y prolongada, en el ejercicio de sus actividades. Es una conducta que daña la dignidad y la integridad de la persona, la desestabiliza emocionalmente, la desmoraliza y hace que, muchas veces, dude de sí mismo o de su capacidad.

El asedio moral puede ocurrir en pequeños actos diarios, que aparentemente son inofensivos. Es un proceso que puede progresar y tener consecuencias serias para la víctima, como depresión, ansiedad, baja autoestima, disminución de la productividad, errores en el trabajo y hasta su distanciamiento o pedido de salida.

NO constituye asedio moral

- Aplicar penalidades en razón de comportamientos inadecuados, indisciplinados o deshonorosos del empleado;
- Exigir el cumplimiento razonable de normas y órdenes inherentes al contrato de trabajo y a las actividades a ser ejecutadas;
- Feedbacks periódicos o críticas fundamentadas, de forma esporádica, profesional y sin agresividad;
- Situaciones normales del ambiente de trabajo, como aumento del volumen de trabajo o uso de mecanismos tecnológicos de control (por ejemplo: marcar la entrada o la salida del trabajo electrónicamente).

El asedio suele involucrar posiciones jerárquicas cuando ocurre entre superior y subordinado o viceversa, pero también puede suceder entre compañeros de trabajo.

Puede caracterizar asedio moral

- Hacer amenazas de despido, solicitando el cumplimiento de tareas para las cuales el empleado no está debidamente capacitado o que sean incompatibles con la función para la cual fue contratado;
- Usar apodosos despreciativos que causen incomodidad en vez de usar el nombre de la persona;
- Utilizar términos y gestos obscenos o degradantes;
- Practicar cualquier tipo de discriminación, generalizando o relativizando alguna característica individual de la víctima;
- Esparcir mentiras y chismes sobre el carácter profesional de la víctima;
- Estigmatizar a la víctima, atribuyéndole características humillantes;
- Aislar a la víctima físicamente en el ambiente de trabajo;
- Seguir cualquier conducta incompatible con la legislación vigente en cada país donde actuamos con nuestras unidades o representantes.

Bullying o intimidación



El bullying es una forma de asedio y no se tolera en Vicunha. Es una serie de comportamientos impropios, **que ocurren de manera repetitiva** en relación a uno o más empleados, pudiendo acarrear riesgos para la salud, la seguridad y las relaciones. Actos continuos e intencionales de **violencia física, verbal o virtual**, que tienen como objetivo desacreditar, ofender y/o aislar a una persona.



El bullying se considera una conducta de constreñimiento ilegal, un crimen tipificado en muchos de los países donde tenemos operaciones. El empleado denunciado por esta conducta, además de las sanciones internas de la empresa, podrá también responder según la legislación vigente en cada país.

NO constituye bullying

- Discusiones o desentendimientos puntuales;
- Divergencias de opinión entre la dirección y el subordinado, o entre compañeros de trabajo;
- Discusión para definir las atribuciones del cargo de alguien o exigir el cumplimiento de reglas establecidas por la empresa;
- Correcciones y feedbacks constructivos, centrados en el desarrollo del profesional, basados en evidencias.

Se pueden considerar bullying o intimidación

- Apodos peyorativos;
- Bromas de mal gusto;
- Intrigas y chismes;
- Desprecio y exclusión;
- Insultos, provocaciones, amenazas;
- Grafitis, fotos, imágenes despreciativas;
- Expresiones prejuiciosas;
- Aislamiento social consciente y premeditado;
- Depreciación de los compañeros de trabajo en las redes sociales.

Asedio sexual



El asedio sexual es el constreñimiento o acto con connotación sexual en el ambiente de trabajo en que, como regla, el agente utiliza su posición jerárquica superior o su influencia para obtener lo que desea, contra la voluntad de la otra parte.

Sin embargo, el asedio puede ser cometido por personas de cualquier nivel jerárquico, desde que haya constreñimiento sexual y que no sea consentido por la víctima. No es necesario que haya repetición en la conducta para que se considere asedio sexual, basta con un único acto, que puede ser contacto físico, verbal, gestual, explícito o sutil. También se consideran asedio sexual los actos cometidos fuera del lugar de trabajo, incluyendo el medio digital.

El asedio sexual es un crimen tipificado en muchos de los países donde tenemos operaciones y el empleado denunciado por una conducta de esta naturaleza, además de las sanciones internas de la empresa, como despido con justa causa, podrá también responder criminalmente de acuerdo con la legislación vigente de cada país, con posibilidad, inclusive, de pena de detención en algunos países.



Se pueden considerar asedio sexual

- Insinuaciones explícitas o ocultas de carácter sexual;
- Conversaciones indeseables o no consensuadas sobre sexo;
- Contacto físico no deseado;
- Invitaciones para participar en "encuentros íntimos";
- Elogios de índole sexual indeseados;
- Ofrecimiento de ventaja o favorecimiento a cambio de favores sexuales;
- Gestos sexuales dirigidos a la víctima;
- Mensajes o comentarios de carácter sexual en redes sociales.



El empleado o empleada víctima de asedio sexual debe hacer una denuncia en el Canal de Conducta de Vicunha e ir a una **comisaría** para realizar la denuncia con el fin de que se investigue el caso.

Es posible también acudir al **Ministerio Público del Trabajo**, por medio del **canal directo de denuncias** de asedio sexual. En este canal, la víctima puede, inclusive, pedir que sus datos se mantengan en sigilo y la empresa no sabrá la autoría de la queja.

Violencia



Toda y cualquier práctica voluntaria en el ambiente de trabajo por parte de un individuo o grupo de individuos contra otro individuo o grupos, que tenga como objetivo el daño físico y/o psicológico.

Vicunha **prohíbe** cualquier forma de violencia, incluyendo la privación o limitación de derechos.



Pueden considerarse violencia

- Agresiones físicas o verbales;
- Amenazas a la integridad física o moral;
- Obligar a la víctima a realizar acto ilícito o de incumplimiento a las reglas internas, bajo amenaza, en el ambiente de trabajo;
- Forzar a la víctima a trabajar de forma insegura y que ponga en riesgo su salud y su vida;
- Privar a la víctima de ejercer sus derechos.

Tratamiento justo, diversidad e igualdad en el ambiente de trabajo



La contratación, el ascenso, el reconocimiento, la transferencia y la capacitación deben ser realizados basados en criterios equitativos relacionados a las actividades profesionales, tales como la experiencia, la formación, las habilidades, el desempeño y resultados.

Las decisiones de carrera deben ser tomadas exclusivamente por mérito y desempeño, no siendo influidas por raza, color, religión, género, edad, estado civil, orientación sexual, lugar de origen o deficiencia. De la misma forma, la oferta de beneficios debe ser extendida a todos por igual, teniendo en consideración los criterios definidos por cargo, región o sindicato.

Queremos que el ambiente de trabajo de Vicunha sea de respeto absoluto a la diversidad, con armonía y sin discriminación. Es responsabilidad de cada uno dentro de Vicunha tratar a los demás como le gustaría de ser tratado en todas las situaciones dentro o fuera del trabajo, con respeto y dignidad, independientemente de cualquier característica individual o posición jerárquica.

Las decisiones de carrera deben ser tomadas exclusivamente por mérito y desempeño, no siendo influidas por raza, color, religión, género, edad, estado civil, orientación sexual, lugar de origen o deficiencia.

Trabajo esclavo y/o infantil



Es inaceptable cualquier práctica de trabajo que hiera la dignidad humana. Vicunha está comprometida con el respeto a la individualidad, a la dignidad de las personas y a los derechos humanos. Por eso, no se relaciona con prestadores de servicios o proveedores que posean algún vínculo con explotación de trabajo esclavo (coerción, condiciones degradantes, restricción de locomoción) y/o trabajo infantil, ni admite su contratación, de acuerdo con la legislación vigente de cada país donde tenemos operaciones o representaciones.

Etica y sostenibilidad



La ética y la sostenibilidad forman parte de la cultura de la empresa. Nos comprometemos a elegir las alternativas que mejor atiendan al bien común, conduciendo nuestras acciones por el compromiso socioambiental y el desarrollo sostenible.

Integridad con nuestro medioambiente y con las comunidades



Protección del medioambiente

Estimulamos la producción sostenible, el uso racional y el consumo consciente de los recursos naturales. Juntos, invertimos y mejoramos en tecnologías y procesos que reducen el impacto en la naturaleza y contribuyen al bienestar de las comunidades a nuestro alrededor.



Entendemos como acciones **de protección al medioambiente:**

- Contribuir con los proyectos, prácticas y herramientas para el consumo consciente de los recursos naturales;
- Tener el compromiso de atender a las legislaciones ambientales aplicables;
- Conducir todas las actividades y proyectos con el máximo respeto a la preservación y a la conservación del medioambiente;
- Atender las licencias ambientales aplicables;
- Reducir la generación de residuos sólidos y líquidos y destinarlos adecuadamente, como también reutilizar y reciclar materiales en sus procesos, como algodón, hilos y tejidos.



No admitimos:

- El incumplimiento de las reglas, las políticas y los procedimientos ambientales;
- Los actos que comprometan o pongan en riesgo el medioambiente;
- El no informar eventos adversos, situaciones o comportamientos de riesgo al medioambiente;
- La omisión en la búsqueda por soluciones y el control de riesgos ambientales.



Respeto a la comunidad

Vicunha tiene como compromiso promover el desarrollo social, incentivando la participación voluntaria de sus empleados en proyectos sociales. Y sus actividades se desarrollan en armonía con las comunidades de su entorno, con la finalidad de promover el desarrollo local. Esperamos que nuestros empleados

y demás partes interesadas tengan compromiso ético, respetuoso e íntegro con la sociedad, y que estén atentos a las políticas socioambientales de Vicunha y a la legislación ambiental en las regiones donde trabajamos. No admitimos acciones o proyectos que impacten negativamente en la integridad de las comunidades a nuestro alrededor.

Uso de los recursos de la empresa



Vicunha pone a disposición de los empleados bienes y equipamientos para uso exclusivamente profesional. Todos deben hacer uso ético, seguro y lícito de los recursos puestos a disposición por la empresa, respetando las normas internas y las leyes aplicables.

Por lo tanto, se prohíbe el uso inadecuado o ilegal de recursos de la empresa, para beneficio personal o de terceros.

El cuidado con los equipos y recursos de la empresa es de responsabilidad de cada usuario, que debe conservarlos, resguardarlos y mantenerlos en condiciones plenas de calidad, evitando el mal uso, los daños o el deterioro innecesario. Los empleados deberán evitar prestar equipos proporcionados por la empresa a terceros, pues son responsables por cualquier daño causado.

Todos los equipos, sistemas y recursos electrónicos entregados por Vicunha, como notebooks, computadoras, celulares, teléfonos fijos, podrán ser monitoreados, analizados, requeridos, inspeccionados, auditados y periciados en cualquier momento y sin aviso previo, dependiendo de los intereses de Vicunha, como por ejemplo en el caso de una investigación interna. No hay ninguna presunción de sigilo o privacidad de los datos e informaciones que se encuentren en estos equipamientos corporativos.



Ejemplos de recursos de Vicunha:

- Materiales de papelería y de expediente (papel, bolígrafos, tintas);
- Teléfono fijo, celular, computadora, notebook, impresoras, herramientas, maquinarias;
- Vehículos;
- Instalaciones prediales de nuestras unidades;
- Bienes de terceros que estén bajo responsabilidad de Vicunha.

Comunicación interna y externa



Prensa, influenciadores digitales y formadores de opinión

Con base en nuestro principio **Gente y diálogo abierto**, firmamos el compromiso de trabajar con informaciones claras, transparentes y fundadas siempre en la verdad y en el principio de la libertad de prensa, de acuerdo con la legislación vigente en cada país donde actuamos.

Nuestra relación con la prensa, los formadores de opinión y el mercado publicitario está pautada en un compromiso sostenido por el principio **Integridad y relaciones duraderas**.



De esta manera,
es fundamental que:

- Sólo empleados (portavoces) autorizados por el área de Comunicación emitan opiniones o declaraciones oficiales en nombre de Vicunha;

- El contacto directo proactivo o reactivo con la prensa, medios de comunicación, influenciadores digitales y formadores de opinión se haga exclusivamente por el área de Comunicación de Vicunha.
- En el caso de que cualquier empleado, portavoz o no, sea contactado por algún equipo de prensa, influenciador digital o formador de opinión, inmediatamente dirige este contacto al área Comunicación, que dará el tratamiento adecuado a cada solicitud;
- El empleado que sea contactado en una de estas situaciones no debe responder, bajo ninguna circunstancia, a preguntas o dudas enviadas por esos interlocutores en cualquier medio de comunicación, aunque sea de manera informal, pues no está autorizado a responder;
- Toda comunicación en nombre de Vicunha debe realizarse de forma educada, cordial, respetuosa y profesional, en conformidad con todas las leyes aplicables, independientemente del receptor del mensaje. El lenguaje que será utilizado siempre debe ser claro, para evitar cualquier confusión o interpretaciones negativas, jamás utilizando jerga, palabrotas, insultos o comentarios irrespetuosos.

Redes sociales

De nuestros empleados esperamos que, a partir del momento de la contratación, como representantes de Vicunha, sigan una postura que expresen nuestros principios y las directrices orientadoras de este Código de Ética y Conducta.



Entre otras cosas,
esto implica:

- No divulgar o compartir ninguna imagen, datos o informaciones técnicas/financieras de nuestro negocio o de nuestros clientes, a no ser que ya sean públicas y hayan sido previamente divulgadas en los canales oficiales de la Compañía;
- No vincular tus opiniones o exposición en los medios sociales a tu cargo en Vicunha, a la marca o al nombre de la empresa;
- Evitar publicar fotografías o vídeos en las redes sociales que hayan sido capturados dentro de las dependencias de la empresa, para no divulgar, aunque sea sin intención, cualquier dato confidencial o estratégico de Vicunha que pueda perjudicar a la empresa;

- Cuando esté en línea, en horario laboral o no, el empleado tiene la obligación de cumplir todas las políticas y directrices de seguridad de la información, confidencialidad, protección de datos/privacidad y propiedad intelectual establecidas por la Compañía;
- Repudiamos cualquier infracción de derechos autorales, custodia o intercambio de contenido de piratería, pornografía, pedofilia, discriminación, prejuicios o cualquier otro acto ilícito. Destacamos que estas conductas se tratarán de acuerdo con la legislación, de forma que el empleado responderá personalmente por ellas. En eventuales hechos de esta naturaleza, Vicunha siempre colaborará con las autoridades y, cuando sea debido, aplicará las medidas disciplinarias correspondientes.

Comunicación interna

Los comunicados, los informativos, los materiales gráficos, las campañas y los contenidos divulgados internamente son de responsabilidad, producción y ejecución exclusiva del área de Comunicación.

Toda la información y contenido puestos a disposición en nuestros canales digitales y físicos oficiales (newsletter, e-mail, murales, portal, etc.), cualquier comunicación que lleve la marca Vicunha, o cualquier comunicación visual sobre campañas, programas y asuntos de la Compañía en piezas gráficas (banners, adhesivos, fajas, móviles, etc.) deben ser alineados previamente con el área de Comunicación.

El uso de herramientas y equipamientos internos debe seguir las orientaciones de la Política de Seguridad de la Información de Vicunha. Dudas o necesidades sobre qué y cómo hacer en términos de comunicación con los empleados deben ser dirigidas al equipo de Comunicación Interna, que ofrecerá el trato adecuado.

El uso de herramientas y equipamientos internos debe seguir las orientaciones de la Política de Seguridad de la Información de Vicunha.

Utilización de la marca Vicunha

No debe hacerse ninguna utilización de la marca Vicunha sin la autorización del área de Comunicación y Marketing.

La aplicación y utilización, cuando esté autorizada, debe seguir estrictamente lo que determina el Manual de Aplicación y Utilización de la Marca Vicunha, puesto a disposición por el área de Comunicación cuando se solicite.



Todo el contenido oficial de Vicunha, a ser divulgado interna y externamente, debe pasar por la revisión final del área de Comunicación y Marketing. En caso de duda, consulta al representante del área de Comunicación de tu unidad.

Asociaciones y entidades de clase



Reconocemos la relevancia de las asociaciones y entidades de clase legalmente constituidas. Acompañamos sus iniciativas y realizaciones y estamos siempre dispuestos a dialogar en cualquier situación que involucre a nuestra empresa, objetivando soluciones que atiendan a las partes involucradas.



De esta forma,
nos comprometemos a:

- Garantizar que nuestros empleados ejerzan su derecho de participar en actividades de grupos, asociaciones o entidades de clase de su elección;
- Respetar las iniciativas y actividades de las asociaciones y entidades de clase, salvaguardando los intereses y derechos de Vicunha, así como la violación de este documento, a las Políticas Internas de Vicunha y a las leyes aplicables;
- No discriminar a los empleados que formen parte de asociaciones o entidades de clase.



Y no permitimos:

- La participación de los grupos dentro de las dependencias de la empresa, excepto cuando sea en sociedad o en nombre de Vicunha.
- La utilización sin conocimiento del área de Comunicación y Marketing de recursos, nombre, marca o bienes de Vicunha frente a terceros, en cualquier circunstancia, especialmente en grupos/encuentros de las entidades de clase o asociaciones, o producción de materiales para estos fines.

Política anticorrupción y prevención al lavado de dinero



No admitimos las conductas que promuevan o faciliten algún tipo de corrupción y las prohibimos a todos los destinatarios de este Código de Ética y Conducta. Entre estas conductas se encuentran: el soborno, la extorsión, el tráfico de influencia, la utilización de informaciones privilegiadas de forma indebida y demás actitudes que infrinjan, tanto en la esfera pública como en la privada, las leyes pertinentes, bien como la Política Anticorrupción de Vicunha. Siempre buscamos estar en conformidad con todas las legislaciones aplicables en los países o localidades en las que actuamos, como el Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), en Estados Unidos; el United Kingdom Bribery Act (UKBA) en el Reino Unido; y la Ley 12.846/2013, Ley Anticorrupción Brasileña.

Todas las operaciones y actividades que ejecutamos están de acuerdo con las legislaciones que combaten el lavado de dinero y la financiación al terrorismo. Siempre buscamos realizar negocios con proveedores idóneos, con actividades y fuentes de financiamiento lícitas, de forma que todos los pagos y transacciones con clientes, prestadores de servicios, proveedores y demás socios son examinados atentamente. Y seguimos las determinaciones de los órganos fiscalizadores, como el Consejo de Control de Actividades Financieras (COAF).

Actividades políticas



Somos una empresa apartidaria, garantizamos y velamos por el ejercicio personal de la ciudadanía de todos nuestros empleados.

Incentivamos y apoyamos a nuestros empleados a ejercer su plena ciudadanía a través de sus elecciones y convicciones políticas de carácter personal.



*Incentivamos y apoyamos a nuestros empleados a ejercer su plena ciudadanía a través de sus elecciones y convicciones políticas de carácter personal. Valoramos el respeto a la libertad individual y, por esta razón, definimos algunos puntos de referencia **para los empleados que poseen pretensión política:***

- Comunicar al departamento de Recursos Humanos al registrar la candidatura;
- Los colaboradores que desean postularse a algún cargo de la administración pública no deben asociar la candidatura a Vicunha;
- No está permitida la realización de cualquier acto de campaña dentro de las dependencias de la empresa;
- En caso de ser elegido, el empleado deberá comunicarlo al departamento de Recursos Humanos, para que se realice la rescisión del vínculo de trabajo por incompatibilidad de intereses y agendas.

Todos los destinatarios pueden realizar contribuciones personales a partidos o políticos, pero no están autorizados a relacionar tales contribuciones en nombre o interés de Vicunha. Destacamos que, Vicunha no hace ningún tipo de donación o contribución con fines político-partidarios, aunque sea de forma indirecta.



Nos comprometemos a:

- No hacer oposición a la candidatura de empleado. Sin embargo, la candidatura deberá seguir todas las reglas internas de Vicunha sobre el tema;
- No oponernos a la filiación partidaria;
- Respetar la libre expresión de pensamientos.



Y no permitimos:

- Vincular el nombre Vicunha a actividades políticas;
- Usar cargo o cualquier recurso de la empresa para fines políticos, incluyendo tiempo, equipamientos o recursos financieros;

Realizar contribuciones, directa o indirectamente, a través de donaciones o patrocinio, en nombre o beneficio de Vicunha, sin estricta observación de la Política Anticorrupción vigente de la Compañía.

Presentes y regalos



La integridad es un principio innegociable para Vicunha. Como empleados, debemos rechazar las situaciones que puedan interferir en nuestras decisiones técnicas, causen o se aproximen a algún conflicto de interés o representen el incumplimiento de legislaciones por actos ilícitos.



*Independientemente del valor, los presentes y regalos **no pueden ser ofrecidos o recibidos en los siguientes casos:***

- Si se ofrecen sin justificativa comercial lícita;
- Si se ofrece dinero o equivalente;
- Si tienen el objetivo de afectar las decisiones, influir o facilitar negocios indebidamente;
- Si representan un intercambio de favores;
- Si tienen el objetivo de generar ventaja personal o para terceros o tratamiento preferencial injustificado; y
- si exceden cortesías profesionales y razonables relacionadas con el ambiente de negocios y con la ocasión.

Está prohibido sugerir o aceptar participaciones, comisiones u otra forma de remuneración personal relacionada con cualquier transacción o negocio que involucre a la empresa, los proveedores, los clientes y el poder público, según la política de anticorrupción, incluyendo a terceros que estén participando en procesos internos de selección o contratación.

La aceptación sólo se permite en el caso de que el presente o regalo no tenga valor comercial y sea distribuido como cortesía y de manera institucional. De esta forma, se permiten presentes sin valor comercial, como agendas, bolígrafos, calendarios e ítems con la logomarca de la empresa. Los casos no previstos deben ser evaluados con la Dirección responsable.

Cualquier ofrecimiento o aceptación de presentes o regalos que esté en disconformidad con las reglas internas de Vicunha deberá ser inmediatamente informado, para que se pueda evaluar el contexto y deliberar sobre la aceptación o rechazo formal.

Está prohibido ofrecer regalos a agentes públicos o a personas relacionadas con ellos (familiares, amigos, compañeros), pues puede parecer un intento de corrupción o soborno. En relación a los presentes, podrán ofrecerse a los agentes públicos siempre que cumplan con las reglas de este Código,

no tengan valor comercial y ocurran como máximo 1 (una) vez en el intervalo de 12 (doce) meses. No pueden tener ninguna apariencia de irregularidad u obtención de ventaja, debiendo ser dados solamente con el objetivo de promover la marca Vicunha. En estos casos, se deberá tener autorización expresa de la Dirección responsable y el debido registro en los libros contables de la empresa.

Se permiten presentes sin valor comercial, como agendas, bolígrafos, calendarios e ítems con la logomarca de la empresa. Los casos no previstos deben ser evaluados con la Dirección responsable.

Eventos y viajes



Las invitaciones de clientes y proveedores para que los empleados realicen viajes y eventos representando Vicunha se pueden aceptar siempre que tengan propósitos comerciales claros, establecidos dentro de la legalidad y de la integridad de nuestras relaciones, de acuerdo con las directrices de viajes vigentes, disponibles en: <https://www.vicunha.com/>.

Todas las invitaciones para que los empleados participen en eventos en nombre de Vicunha deben ser sometidos a evaluación de la Dirección. El área deberá evaluar si la invitación es pertinente y si el empleado invitado está autorizado a ser un representante y portavoz de Vicunha para el evento en cuestión. Los empleados no están autorizados a participar en eventos y foros como representantes/portavoces de Vicunha si no son capacitados por el área de Comunicación y Marketing y no tienen autorización de su gestor inmediato.

Los costos de traslado, transporte y hospedaje de proveedores, clientes y terceros para eventos organizados por Vicunha deben seguir las reglas de la política de viajes vigente de la organización. Las excepciones deben ser evaluadas por el gerente del área que organiza el evento.

Los empleados no están autorizados a participar en eventos y foros como representantes/portavoces de Vicunha si no son capacitados por el área de Comunicación y Marketing y no tienen autorización de su gestor inmediato.

Donaciones y patrocinios para instituciones de enseñanza, proyectos sociales, culturales y deportivos



La donación de bienes activos fijos inmovilizados e intangibles a organizaciones sociales, entidades filantrópicas, asociaciones o instituciones sin fines de lucro es permitida y solamente efectivizada mediante las debidas evaluaciones y aprobaciones, según las directrices establecidas en normas internas.

Vicunha solamente patrocina proyectos sociales, culturales y deportivos después de la evaluación y aprobación de las áreas y órganos de gobernanza competentes, según directrices establecidas en norma interna.

Está prohibido realizar donaciones o patrocinios que tengan objetivo o expectativa de favorecimiento de Vicunha en

negocios, o influir decisiones comerciales, de forma directa o indirecta. Las donaciones y patrocinios deben ser siempre compatibles con nuestros principios y valores y cumplir los criterios determinados en nuestras normas internas.

Ninguna donación o patrocinio podrá ser realizada en nombre de Vicunha sin autorización expresa y todo pedido o recomendación de donación o patrocinio debe seguir las directrices previstas en normas y políticas internas.

Las donaciones o patrocinios deben ser acompañados de la documentación de apoyo apropiada, formalizados con términos y condiciones acordadas, y fidedignamente registrados en los registros contables y financieros.

Conflicto de intereses



Los conflictos de intereses son situaciones reales o hipotéticas que pueden afectar el desempeño de las actividades realizadas por los empleados o influir en sus decisiones, acarreando resultados desfavorables para Vicunha. Los conflictos de intereses pueden involucrar empleados, clientes, proveedores, socios y demás partes relacionadas con Vicunha. Todas las decisiones deben ser imparciales, sin influencia de intereses personales, que jamás deben sobreponerse a los intereses de la empresa.

Cuando se te presente una situación que involucre a Vicunha y entiendas que tu capacidad de juicio o toma de decisión está perjudicada, es imparcial o conflictiva, evita tomar cualquier decisión y consulta a tu líder inmediato para que te oriente. No debemos deliberar en casos que involucren parientes, personas cercanas, amigos u otras relaciones que puedan afectar la decisión



A continuación, algunos comportamientos **que pueden presentar conflictos de interés:**

- Contratar proveedores que tengan relación de parentesco, amistad, participaciones societarias con empleados de Vicunha o, incluso, que actúen como consultores, sin comunicación previa de los hechos y aprobación expresa de la Compañía;
- Ejercer otras profesiones o actividades, remuneradas o no, además de la relación contractual, en el horario de trabajo, o realizar prácticas comerciales en las instalaciones de la Compañía, que puedan interferir negativamente en la calidad de las actividades ejecutadas, en las decisiones tomadas o contrariar los mejores intereses para Vicunha. Las excepciones deberán pasar por aprobación expresa de la Compañía;
- Valerse de la influencia del cargo que se ocupa o de informaciones restringidas a las que se tenga acceso para solicitar o conceder favores, u obtener ganancias personales o para terceros;

- Utilizar el horario de trabajo o recursos de Vicunha para fines personales;
- Participar o interferir en proceso selectivo y de contratación de personas con quienes se tiene relación de parentesco, amistad o participación societaria para plaza o cargo en Vicunha.

En caso de dudas sobre cómo actuar, consulta a tu líder inmediato y al área de Recursos Humanos o pregunta al Canal de Conducta de la Vicunha.

Las situaciones de conflictos de intereses no necesariamente representan violación a las reglas internas de Vicunha, pero necesitamos estar conscientes para poder mitigar eventuales riesgos y proporcionar orientaciones sobre cómo actuar o no actuar. En el caso de que identifiques que estás involucrado en una situación clara de conflicto de interés, es necesario informar al área de auditoría interna de Vicunha para recibir orientaciones de cómo proceder.

Fraude y registros contables, financieros y operacionales



El fraude es el acto de manipular información intencionalmente, omitiéndola o alterándola, con la finalidad de generar ventajas al agente que la realiza o a terceros. Repudiamos y prohibimos todo comportamiento fraudulento que pueda realizar un empleado durante el transcurso de sus actividades, incluyendo a la Alta Administración, así como a terceros que actúen en nombre de Vicunha.

Por eso, mantenemos y aseguramos nuestros registros contables, financieros y operacionales, que reflejan exactamente las operaciones que realizamos. Todas las informaciones se registran de forma íntegra, fidedigna, minuciosa y puntual, reflejando las buenas prácticas de mercado y atendiendo a las legislaciones de las localidades en las que actuamos.

Vicunha prohíbe que se registren informaciones financieras, contables y operacionales falsas, incompletas, fraudulentas o erróneas en sus libros y registros, estando prohibido también utilizar documentos falsos, ocultar transacciones o destruir intencionalmente documentos financieros de la empresa.

Todas las informaciones se registran de forma íntegra y puntual, reflejando las buenas prácticas de mercado y atendiendo a las legislaciones de las localidades en las que actuamos.

Informes financieros



Nuestra información financiera, así como todos los informes que ponemos a disposición de los *stakeholders*, siguen las mejores prácticas de mercado y están en conformidad con las legislaciones contables necesarias para su elaboración, permitiendo que todos los interesados tengan información exacta y puedan, de esta forma, tomar las mejores decisiones.

Nuestros principios nos comprometen con la calidad y la integridad de las informaciones que generamos. Por eso, nuestros procesos son periódicamente auditados, de forma interna y/o externa, y estamos abiertos y aceptamos todas las fiscalizaciones de órganos competentes.

Sigilo de las informaciones y propiedad intelectual



Las informaciones bajo custodia de nuestro negocio deben ser administradas con responsabilidad y, por ser confidenciales, protegidas.



Consideramos información **confidencial ítems como:**

- Las informaciones salariales, de personal y medicina del trabajo;
- Los planos de negocios, productos y sus procesos de fabricación, know-how, procedimientos internos, fotos y vídeos de la empresa;
- Las informaciones financieras, fiscales, patrimoniales, contables o tributarias;
- Los informes de resultados financieros y planes de fusiones, adquisiciones o ventas de activos o empresas, antes que hayan sido liberados al público;
- Los pedidos de registro de patente y actividades de investigación;
- Los inventos, descubrimientos, informaciones de negocio y desarrollo de nuevos métodos y procesos;
- Los datos de clientes, ventas, fichas técnicas, proveedores y prestadores de servicios, así como precios de compra y venta de productos o insumos;
- Los contratos;
- Nuevos proyectos y eventuales propuestas elaboradas;
- Los usuarios y contraseñas personales de los sistemas informáticos;
- Las informaciones contenidas en acuerdos de confidencialidad celebrados;
- Las opiniones, planes de logística y layouts, informes, estudios, investigaciones internas y memorandos internos.

Propiedad intelectual

La propiedad intelectual está relacionada con el patrimonio intangible de Vicunha y consiste en la elaboración de patentes, marcas, secretos comerciales, invenciones o procesos internos, involucrando todo el trabajo desarrollado dentro de la Compañía. Velar por su protección es papel de todos nuestros empleados y socios.

Incentivamos el desarrollo de nuevas ideas y la contribución de los empleados para mejorar nuestros procedimientos internos. Cuando estas ideas se desarrollan durante el desempeño de sus funciones, estas informaciones y contenidos se consideran propiedad de Vicunha.

Seguridad de la información

La Política de Seguridad de la Información es un documento que orienta a nuestros empleados y diferentes públicos para conocer cómo procesar, copiar, recolectar, transferir, compartir y trabajar con datos, incluyendo informaciones personales o confidenciales internas y externas. Este documento necesita ser asimilado y puesto en práctica en el ambiente de trabajo.

Como empleados y guardianes de la reputación de Vicunha, nos responsabilizamos por cumplir la Política de Seguridad de la Información de la organización. Es deber de todos los empleados garantizar que los prestadores de servicios también cumplan nuestra Política de Seguridad de la Información. La política se encuentra disponible en: <https://www.vicunha.com/>

En caso de dudas sobre la política, consulta el área de Seguridad de la Información. Para saber más, accede a VicNet o entra en contacto con el área de Seguridad de la Información: seginfo@vicunha.com.br

Deberes de confidencialidad

Todos deberán mantener sigilo absoluto sobre las informaciones o datos recibidos o de los que tengan conocimiento en razón de su cargo, función o actividad ejercida en Vicunha.

Toda la información confidencial deberá ser utilizada única y exclusivamente con los objetivos pretendidos por Vicunha y nunca para fines personales, beneficio propio o de terceros.

Está prohibido transmitir, divulgar, redireccionar, reenviar, hacer copias o backup o dar conocimiento de cualquier información confidencial a cualquier parte, familiares, amigos, socios, terceros, subcontratados, otros empleados o competencia sin la autorización previa y expresa de Vicunha.

Privacidad y protección de datos personales

Vicunha se compromete a tratar todos los datos personales y datos personales sensibles en conformidad con la legislación aplicable de protección de datos personales y privacidad de los titulares de datos.

No está permitido que los datos personales se traten en disconformidad con las leyes de protección de datos, de modo que siempre es necesario observar una finalidad específica para tratar todos los datos y que haya una justificación legal. Debemos siempre respetar los derechos de los titulares cuando lidiamos con datos personales.

Poseemos una Política de Privacidad y Seguridad de la Información disponible en: www.vicunha.com/, que trata sobre la privacidad en nuestro sitio.

Accionistas



Nuestra relación con los accionistas de la empresa sigue las mejores prácticas de gobernanza corporativa. Basamos esta relación en los siguientes preceptos:



Basamos esta relación en los siguientes preceptos:

- Transparencia y puntualidad en la entrega de información;
- Promoción de flujo de comunicación directo y abierto;
- Equidad en el tratamiento, independientemente del porcentaje de participación;
- Búsqueda del mejor rendimiento para las inversiones, siempre de forma ética;

- Sigilo de las informaciones confidenciales que aún no se hicieron públicas;
- Rendición de cuentas con informaciones precisas, concretas y de calidad;
- Identificación y mitigación proactiva de eventuales riesgos identificados.

Con esto, aseguramos que los accionistas tengan una visión general del desempeño de Vicunha, para que puedan tomar las mejores decisiones para el negocio.

Me encontré con una situación que no está prevista en el código. ¿Qué hago?

Durante tus actividades en Vicunha, es posible que tengas que lidiar con alguna situación que no está descrita en este Código o en otras políticas o reglas internas. En este caso, necesitarás evaluar el caso y reflexionar sobre sus especificidades y riesgos involucrados.



Es muy importante utilizar la sensatez en estos casos, pero, a modo de ayuda para saber cómo proceder, elaboramos una breve lista de preguntas para hacerse:

- ¿Mi conducta es compatible con los valores y principios de Vicunha?
- ¿La decisión en cuestión está de acuerdo con los mejores intereses de Vicunha? ¿Beneficiará a la empresa?

- ¿Me siento cómodo al tomar la decisión? ¿Tendré tranquilidad para explicar el motivo de haber actuado de esa forma?
- ¿Conozco todas las reglas internas de Vicunha que se aplican a la situación en la que me encuentro? ¿Y las leyes aplicables?
- Si mi decisión se publicara en algún periódico o medio de gran circulación, ¿mi imagen y la de Vicunha estarían libres de cuestionamiento?

Si alguna de las respuestas es "no", detente, piensa y reflexiona nuevamente antes de tomar la decisión o intenta encontrar otra solución para la situación. En el caso de que permanezca en la duda, no dudes en buscar a tu líder inmediato o entra en contacto con el Canal de Conducta, pues es mejor tener dudas y buscar orientación que tomar una decisión equivocada.

Canal de conducta



ponemos a disposición un Canal de Conducta para que cualquier infracción a este Código y otras políticas y reglas internas de la empresa puedan ser informadas. La administración de este canal la realiza una empresa independiente y especializada en el asunto y el anonimato está garantizado, como también la falta de represalia al denunciante de buena fe, cuando opta por identificarse. Los relatos enviados al Canal se tratarán con sigilo absoluto, respeto, confidencialidad e imparcialidad. Está disponible en portugués, inglés y español, en diversos medios – sitio, teléfono (gratuito y 24 horas) y e-mail – y está abierto a cualquier persona que quiera hacer un relato, tanto público interno como externo.

Tu contribución es muy importante y valorada por Vicunha, por lo tanto, cuando envíes tu relato, incluye el máximo de informaciones y detalles que puedas.

Siguen los datos de contacto:

Sitio:

www.canaldeconductavicunha.com.br

Teléfono:

+55 0800 377 8034

E-mails:

vicunha@canaldeconduta.com.br (português)

vicunha@canaldeconducta.com (espanhol)

vicunha@conductchannel.com (inglês)

Cumplimiento, violaciones e implicaciones



Nosotros, los destinatarios de este Código tenemos la obligación de cumplir todas las orientaciones y preceptos aquí contenidos. El **Código de Ética y Conducta es de todos y para todos**, de modo que sólo será efectivo si todos nos comprometemos a hacer el esfuerzo para cumplir sus reglas. Es importante recordar que las directrices sirven para proteger a Vicunha, pero también a los colaboradores, proveedores, socios y demás partes relacionadas, por eso es esencial el cumplimiento de todas sus disposiciones.



El incumplimiento de las normas presentadas en este Código puede tener como resultado medidas disciplinarias para los responsables (empleados o terceros),

pudiendo ser aplicadas, dependiendo de la gravedad de la violación, tales como:

- Advertencia verbal o escrita;
- Suspensión;
- Terminación del contrato de trabajo con o sin justa causa;

- Terminación del contrato de prestación de servicios/ sociedad/suministro, bien como eventuales penalidades contractuales y resarcimiento;
- Responsabilidad civil o criminal.

El no informar o la intencional falsa comunicación de infracciones también es susceptible a penalidades. Actuar de forma imprudente, negligente u omitirse voluntariamente cuando debería actuar son situaciones que podrán considerarse violaciones a las reglas de este Código y podrán ser sujetos de aplicación de medidas disciplinarias, dependiendo del caso concreto.

Los casos no previstos en este Código pueden ser informados a los líderes, al departamento de Recursos Humanos o a través del Canal de Conducta, si prefieres el anonimato.

Para la aplicación de las medidas disciplinarias, Vicunha evaluará, al menos: **(i)** la gravedad de la violación; **(ii)** la conducta en sí misma; **(iii)** la extensión de los daños causados; **(iv)** la recurrencia de la violación; **(v)** el informe voluntario; y **(vi)** el grado de intención. Esto no impide que otras características de la situación concreta también sean llevadas en consideración.

Término de adhesión al Código de Ética y Conducta, y la Política de Anticorrupción

Nombre completo: _____

Cargo: _____

Número de cédula de identidad: _____

Lugar: _____

Fecha: _____

Declaro que leí y estoy consciente de los términos de este CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, Y LA POLÍTICA DE ANTICORRUPCIÓN de Vicunha, que está directamente relacionado al ejercicio de mis actividades frente a Vicunha.

Estoy de acuerdo en cumplir integralmente las reglas y adoptar todos los dispositivos, orientaciones y principios éticos indicados en este CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, Y LA POLÍTICA DE ANTICORRUPCIÓN.

Me comprometo a informar al Canal de Conducta cualquier tipo de violación a las reglas, desvío de conducta o irregularidad, incluso si es sospechosa o aparente, independientemente de cualquier juicio de valor en cuanto a la relevancia o materialidad.

Estoy consciente de que mis accesos electrónicos, lógicos, físicos, de voz y de imagen, realizados por medio de dispositivos corporativos, pueden ser objeto de seguimiento por parte de Vicunha.

(Firma)

VICUNHA
jeansidentity