

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



CONTENIDO

01	VALORES, OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	
	Valores	04
	Objetivo	04
	Ámbito de aplicación	05
02	ASPECTOS LABORALES	07
	Promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión	07
	Derechos Humanos	07
	Lucha contra la violencia y el acoso laboral	08
	Seguridad laboral	09
	Abuso de sustancias	09
03	INTEGRIDAD EN EL MERCADO	10
	Marketing y comunicación responsable	10
	Interacción con nuestro ambiente de negocios	10
	Trato con terceros	10
	Defensa de la competencia	10
04	ÉTICA EN EL DESARROLLO DE LOS NEGOCIOS	11
	Conflicto de intereses	11
	Anticorrupción	12
	Lavado de dinero y financiación del terrorismo	14
	Actividades políticas	14
	Regalos de negocios	14
05	RESPONSABILIDAD ANTE NUESTROS ACCIONISTAS Y EL MERCADO	15
	Transparencia en los registros contables y de negocios	15
	Recursos de la Compañía	16
	Fraude	17
	Información confidencial	17
	Abuso de información privilegiada	17
	Insider Trading	18
	Propiedad Intelectual	18
	Cuidados en el manejo de información de las personas	19
	Comunicaciones externas	20
	Uso de recursos de tecnología informática	20
06	ADMINISTRACIÓN DE NUESTRO CÓDIGO	22
	Investigación de conductas inapropiadas	22
	Medidas disciplinarias	22
	Nuestro Código y sus enmiendas	22
	Iniciativas vinculadas al entendimiento del Código	22
	Ante dudas sobre la aplicación del Código o sobre cómo reportar un incumplimiento	23
	Línea Ética	24



MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

A todas las personas que hacemos Vista:

Me complace presentarles el Código de Ética y Conducta ("Código") de Vista, el cual refleja nuestros valores y principios éticos. Nuestro Código es una declaración de los estándares más elevados de ética e integridad, define cómo llevamos a cabo nuestros negocios y está diseñado para ayudarnos a cumplir con nuestras obligaciones, respetarnos en el lugar de trabajo y actuar de manera íntegra en el mercado.

El Código de Ética y Conducta aplica a todas las personas que formamos parte de Vista Energy S.A.B. de C.V. y sus compañías subsidiarias (en adelante, "Vista" o la "Compañía"), llevando a cabo sus actividades y negocios en cualquier lugar del mundo.

Nuestros clientes, socios, proveedores, quienes en general desarrollan actividades en alianza con Vista, el ambiente de negocios y la comunidad en general, esperan que nos comportemos de una manera íntegra y respetuosa con respecto a la legislación vigente. Al satisfacer esta expectativa, afianzamos la confianza en 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, incluso de parte de una sola persona de Vista, pueden dañar de forma grave y a largo plazo la reputación de nuestra Compañía. En ocasiones, los daños reputacionales también pueden producirse debido a errores u omisiones involuntarios. Para evitar esto, el presente Código representa una herramienta útil para el quehacer diario, y una guía que pone a disposición los canales de comunicación para satisfacer dudas, o bien hacer saber a las autoridades de la existencia de cualquier incumplimiento respecto de lo aquí estipulado. Para cuestiones de ética y conducta, existe un Comité de Ética, una persona responsable de la función de Compliance, especialmente formada para dar respuesta en dichos asuntos, a quien pueden dirigirse con confianza en cualquier momento, y una Línea Ética anónima y confidencial a la cual acudir.

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 Comité Ejecutivo y para el Consejo de Administración, y espero que para cada uno de ustedes, que 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

Fundador, Director del Consejo de
Administración y Director General

01

VALORES, OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1

VALORES



SOMOS UN EQUIPO

Trabajamos desde la colaboración y la diversidad de ideas.

INCLAUDICABLE PARA ALCANZAR EL RESULTADO

No nos rendimos en la búsqueda de nuestros objetivos y en el afán de alcanzar niveles de desempeño de clase mundial.

COMPROMETIDO CON LAS PERSONAS

El aprendizaje y la formación de cada persona de nuestra Compañía es una prioridad. Buscamos dinámicas de trabajo sostenibles y enriquecedoras.

INNOVAMOS PARA SUPERARNOS

Somos curiosos y tenemos una mentalidad abierta. Buscamos mejorar nuestras prácticas y aceptamos los errores como parte del proceso.

CON AGILIDAD, RESPONSABILIDAD Y HONESTIDAD

Tomamos decisiones con autonomía, garantizando siempre la seguridad de la gente y la integridad de los procesos.

1.2

OBJETIVO

En vista creemos que actuar con ética y responsabilidad
Es lo correcto para nuestro negocio.

Nuestro Código de Ética y Conducta es nuestra guía para llevar a cabo negocios de forma correcta, es decir actuando con ética y respetando 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 hacia todas las personas, ya sean personal de Vista o externos;
- actúe con integridad en el desarrollo de las actividades de negocios;
- realice su tarea con responsabilidad para nuestros accionistas, clientes, proveedores, y la comunidad en general.

El Código de Ética y Conducta de Vista incluye el presente documento y a las versiones del presente Código que ya fueron emitidas por la Compañía, o sean emitidas a futuro, para adaptar los principios enunciados en este documento a los distintos contextos 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 Vista Energy S.A.B. de C.V., y a todas las Compañías subsidiarias que conforman el grupo Vista, las cuales 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 todas las Compañías que conforman Vista;
- todos los miembros del Comité Ejecutivo, Consejo de Administración, secretarios y síndicos;
- socios de empresas conjuntas (Joint Ventures), socios de uniones transitorias (UT), asesores y consultores, proveedores de servicios, agentes, contratistas, subcontratistas, y todos los terceros que tengan interacción con Vista.

El Comité de Ética de Vista es responsable de promover, supervisar y hacer cumplir nuestro Código. El Comité de Ética y los Compliance Officers locales trabajan activamente en el cumplimiento del Código en todos los lugares del mundo en los que llevamos adelante nuestros negocios. Sin embargo, la responsabilidad primaria de adoptar nuestro Código y mantener una cultura ética en Vista recae en cada persona que forma parte de Vista.

A los efectos de conocer quiénes conforman el Consejo de Administración, el Comité Ejecutivo, el Comité de Ética y quiénes son los Compliance Officer locales, se puede consultar el documento "Programa de Compliance Corporativo".

1.4

RESPONSABILIDAD PERSONAL

Toda decisión que tomemos 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 quienes formamos Vista conocer y cumplir con el Código de Ética y Conducta de la Compañía, y las políticas y normas aplicables.

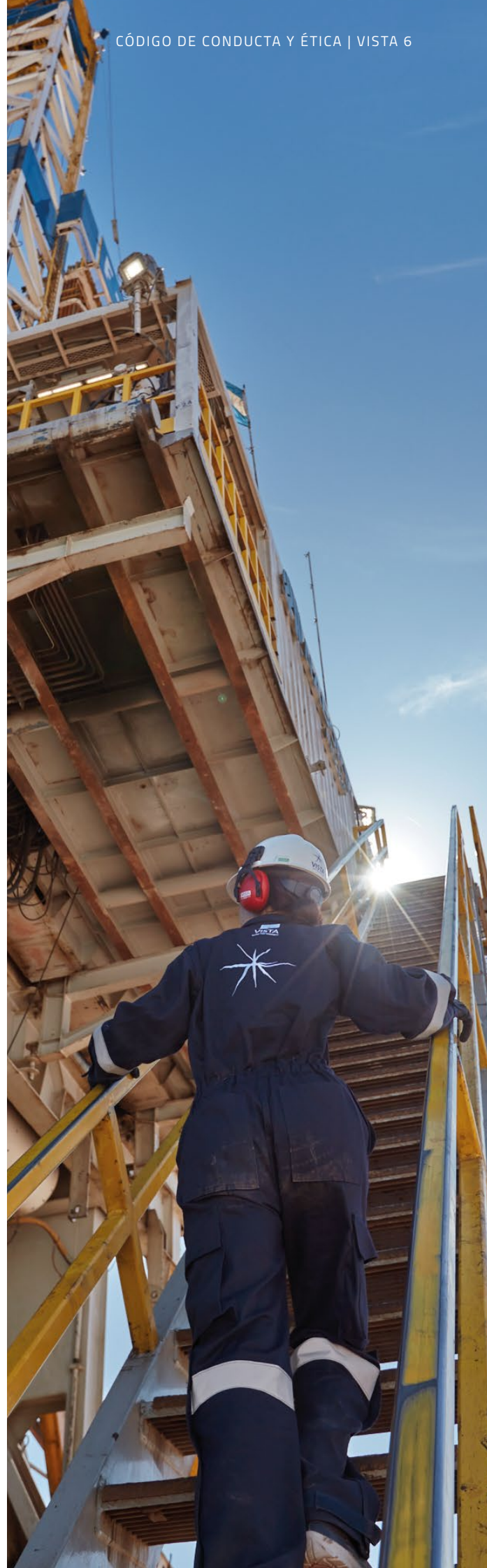
Vista está comprometida con el cumplimiento de las leyes a nivel nacional, provincial y municipal, según apliquen a cada una de las operaciones que mantiene, o pueda mantener la Compañía, en distintas jurisdicciones en las que opere.

Cada persona que trabaja en Vista debe actuar con integridad e inspirar confianza en las personas con las que interactúa.

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 del 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 nuestras inquietudes;
- la prevención de la toma de represalias en contra de quienes 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. En definitiva, implica elegir: "de dos males, el menor", y la mejor forma de resolverlos es consultando con el superior directo, el/la gerente de área o Compliance Officer local, según se trate el tema a resolver y el riesgo involucrado en la decisión.



02

ASPECTOS LABORALES

2.1

PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN

Todas las personas a las que este Código alcanza deben respetar y valorar la diversidad, la equidad y la inclusión como parte fundamental de la identidad, la cultura organizacional y la estrategia de negocios de Vista.

La empresa define (i) la diversidad como las características específicas que identifican a cada persona: 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; (ii) la equidad como el hecho de dar un trato justo a las personas, considerando su situación específica y sus necesidades; parte de la comprensión de que hay desigualdades que atender brindando a cada uno lo que necesita en consecuencia; y (iii) la inclusión como la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo en el que todas las personas nos sintamos valoradas y respetadas. Vista está comprometida con lograr la igualdad de género dentro de la organización, pero también hacia afuera, por el impacto que genera en su cadena de valor y en las comunidades en donde opera.

Nuestro accionar es importante para la creación de un ambiente de trabajo en el que todas las personas nos sintamos valoradas y respetadas.

Promovemos la diversidad, la equidad y la inclusión cuando:

- reconocemos y respetamos la diversidad de características específicas que identifican a cada persona, como también sus talentos, capacidades y experiencias;
- valoramos las opiniones de los demás;
- fomentamos una atmósfera de confianza, franqueza y sinceridad;
- entendemos las necesidades específicas de las personas.

Comprenderemos mejor las necesidades de nuestros públicos de interés, y fomentaremos la innovación de mejor manera si, como miembros de Vista, adoptamos criterios de respeto por la diversidad en todos los ámbitos en los que participamos.

Para más detalles sobre este tema, se puede consultar la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de la Compañía, disponible en la página web de Vista.

2.1

DERECHOS HUMANOS

En Vista reconocemos la importancia de respetar y valorar los derechos humanos en todas nuestras operaciones, 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, la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, así como las normas laborales y ciudadanas 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 libre de discriminación y acoso.

Siempre debemos revisar que nuestras acciones no violen ni contradigan ninguno de los derechos humanos establecidos en los documentos 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 integrante de Vista debe tener la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y contribuir al éxito de la Compañía en un ambiente de trabajo saludable. Para lograrlo, no debemos llevar adelante actos de discriminación o que afecten la igualdad de oportunidades entre quienes integramos la Compañía, ni promover ese tipo de comportamientos con los terceros que interactúan con nosotros.

Nuestras 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; género, identidad de género; orientación sexual; edad; religión; discapacidad; nivel sociocultural, apariencia física, estado civil o cualquier otra situación que cuente con protección legal. Serán contrarias a nuestro Código de Ética y Conducta las decisiones que afecten la situación laboral de alguna persona empleada y sean tomadas en base a cualquiera de las características previamente mencionadas.

Para más detalles sobre este tema, se puede consultar la **Política de Derechos Humanos de la Compañía**, disponible en la página web de Vista.

2.2

LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL

En concordancia con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, entendemos que la violencia, el acoso laboral y la discriminación pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades; es por esto que mantenemos el criterio de tolerancia cero respecto de la violencia y el acoso 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. Estos actos incluyen las agresiones verbales, las amenazas y cualquier expresión de hostilidad, intimidación o agresión.

Asimismo, buscamos promover un ambiente de trabajo libre de violencia, acoso y discriminación de cualquier tipo, y/o de otra conducta ofensiva o irrespetuosa para quienes forman parte de Vista, comprendiendo que las mujeres, otras identidades de género y otros grupos en situación de vulnerabilidad social son quienes se encuentran más expuestos a estas conductas.

Consideramos que la lista a continuación, si bien no es exhaustiva, incluye comportamientos inaceptables en Vista: acoso sexual; lenguaje o chistes ofensivos o sexistas; comentarios inadecuados sobre raza, etnia, género, orientación sexual, estado civil o religión; comentarios degradantes; comportamientos intimidantes o amenazantes; hostilidad hacia los demás como consecuencia de sus características individuales.

No debemos comportarnos de forma acosadora, ni generar incomodidad en nuestros colegas 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.

Nuestra política de tolerancia cero respecto a la violencia en el lugar de trabajo se aplica al comportamiento de todos los que formamos parte de Vista, 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 la Compañía. Si tenemos conocimiento, o sospechas fundadas, de que alguien es objeto de violencia, discriminación o acoso en el ámbito de Vista, debemos reportar estos hechos a través de los canales mencionados en este Código.

Definición de acoso sexual

El acoso sexual puede consistir en cualquier conducta verbal, visual o física de carácter sexual no deseada o que incomode a alguien.

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 y/o contenido 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 quienes 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 podría dañarnos a nosotros mismos y/o a otras personas;
- sabemos de alguien que realizando tareas que consideramos inseguras, o para las cuales no está debidamente capacitada;
- sospechamos que un vehículo o equipo, o alguna pieza del mismo, no está funcionando correctamente y que puede ser inseguro para quienes estén desarrollando tareas con dicho vehículo o equipo;
- observamos o sospechamos de una situación insegura, o de un peligro potencial, para cualquier persona que se encuentre llevando a cabo actividades o negocios para la Compañía.
- tomamos conocimiento de alguna persona portando o guardando armas en el lugar de trabajo, lo cual está prohibido por nuestra 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 mismos y para los demás. A los efectos de este Código, 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 algún empleado de Vista tiene un problema con las drogas o el alcohol, lo alentamos a que busque ayuda. Al tal efecto, deberá comunicarse con la gerencia de Recursos Humanos para informarse sobre los programas de asistencia aplicables.

03

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 las regulaciones aplicables a la relación con nuestro ambiente de negocios.

3.2

INTERACCIÓN CON NUESTRO AMBIENTE DE NEGOCIOS

La integridad en el mercado requiere que cada integrante de Vista trate a quienes forman parte de nuestro ambiente de negocios de acuerdo con 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 los mejores criterios técnicos y económicos;
- evitar las prácticas comerciales desleales o engañosas;
- comunicar nuestros precios con claridad;
- cumplir con los acuerdos pactados.

3.3

TRATO CON TERCEROS

Los terceros que se relacionen con Vista o que actúen en nombre de Vista deben cumplir con los principios descritos en este Código de Ética y Conducta, de la misma forma que lo hace el personal de Vista, Comité Ejecutivo y miembros del Consejo de Administración 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 actúen en nombre de Vista se comprometen a cumplir con nuestro Código de Ética y Conducta.

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. Asumimos el compromiso de competir dentro de la comunidad de negocios de manera legal y ética, dentro del marco de un sistema de libre empresa. Por lo tanto:

- 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 cualquier otro arreglo 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, ni 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 a el/la Compliance Officer local.

Medios para obtener información sobre la competencia

Se puede obtener información sobre la competencia de manera legal y ética proveniente de fuentes disponibles al público, tales como sus reportes públicos o información disponible en sus páginas web, reportes o páginas web de los organismos reguladores de los mercados de capitales, publicaciones de agencias o consultoras especializadas, medios de comunicación, hechos relevantes, reportes financieros publicados u otras presentaciones ante organismos que se encuentren a disposición del público, discursos de los ejecutivos de compañías o difusión de información en sus redes sociales. No debemos obtener información sobre la competencia mediante declaraciones falsas, violación de correspondencia, robo, invasión de la privacidad.

04

ÉTICA EN EL DESARROLLO DE LOS NEGOCIOS

4.1

CONFLICTO DE INTERESES

Todas las personas que trabajamos para Vista debemos garantizar que realizamos nuestras actividades diarias con total transparencia, de manera honesta y ética, evitando situaciones que representen un conflicto de intereses. Definimos conflicto de intereses como aquel que surge cuando los intereses personales de quienes formamos parte de Vista se anteponen al mejor interés de la Compañía e influyen de forma indebida en nuestro criterio comercial, nuestras decisiones o acciones en la Compañía,

Tenemos la obligación de actuar, en todo momento, defendiendo el mejor interés de Vista. Vista define el conflicto de intereses de forma amplia, como conflicto de intereses real, potencial o aparente.

Los siguientes son los principios generales que deben ser observados para evitar situaciones de conflicto de intereses, teniendo en cuenta que la determinación de Vista es prevenir y controlar situaciones que puedan generar una situación de conflicto de intereses real o potencial.

- Obtener provecho de oportunidades de negocio para beneficio personal, directa o indirectamente, que correspondan a la Compañía y que surjan o se presenten como consecuencia de nuestra actividad laboral cumplida en Vista;
- Aprovechar nuestra posición en Vista y los conocimientos obtenidos en beneficio personal o de terceros;
- Usar los activos, así como la información confidencial y/o privilegiada de Vista, para beneficio personal;
- Competir directa o indirectamente con Vista;
- Ser proveedores directa o indirectamente de terceros que mantengan algún tipo de relación de negocios con Vista;
- Aceptar un empleo o cualquier tipo de relación comercial o contractual con un tercero, con la cual Vista tenga una relación comercial;

- Tener interés personal directo o indirecto en cualquier sociedad o entidad que tenga negocios o proyectos de negocios con Vista;
- Influir en terceros o ser influenciado por terceros en perjuicio de los intereses de Vista.

Si en cualquier momento, durante la 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 obligaciones de confidencialidad, la reasignación de roles o la recusación de ciertas decisiones de negocios. Consulte con el/la Compliance Officer local cómo reportar a través de los canales adecuados establecidos.

Recuerde que tener un conflicto de intereses no necesariamente constituye una violación al Código, pero no revelarlo sí lo es. Para más información, se puede consultar la Política de Conflicto de Intereses de la Compañía, disponible en la página web de Vista.

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

Un familiar puede ser cualquiera de las siguientes personas: cónyuge, pareja de hecho, padre, 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 que los posibles conflictos no se limitan sólo a relaciones con parientes o familiares. Los conflictos de intereses pueden surgir con alguien con quien usted tenga una amistad o relación personal estrecha.

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 en mi capacidad para tomar decisiones de negocios objetivas en Vista?

- ¿Obtengo un beneficio de mi participación en esta situación? ¿Se beneficiará alguna de mis amistades 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?

Para más detalles sobre este tema, se puede consultar la **Política de Conflicto de Intereses de la Compañía**, disponible en la página web de Vista.

4.2

ANTICORRUPCIÓN

En Vista desarrollamos nuestros negocios en cumplimiento con los principios de las normas anticorrupción que tienen impacto en nuestra Compañía: la Foreign Corrupt Practices Act de los EE. UU., la ley general de responsabilidades administrativas de los Estados Unidos Mexicanos, y la ley 27.401 de la República Argentina. También se incluye toda norma anticorrupción que en el futuro pudiera regular las actividades de la Compañía, en función de los negocios desarrollados.

Tenemos un compromiso de “tolerancia cero” ante cualquier situación que dé lugar a hechos de corrupción realizados en nombre o interés de Vista en el marco del desarrollo de nuestras actividades, operaciones y negocios.

Vista rechaza la utilización, por parte de sus colaboradores, del cargo, función, posición o influencia a fin de garantizar u obtener cualquier cosa de valor, sea lícita o ilícita, tanto para Vista, para sí, como para otros. Nadie en nombre de Vista debe ofrecer, directamente o a través de terceros, cualquier cosa de valor a una persona que ejerce la función pública, o a cualquier tercero, sea del sector público o privado, para los siguientes fines:

- obtener o retener un negocio;
- ejercer influencia en las decisiones comerciales;
- asegurar una ventaja desleal.

Entre las “personas que ejercen la función pública” se incluyen aquellas que trabajan para, o que son representantes de, una entidad propiedad del gobierno, o controlada por éste. A los efectos de la política anticorrupción de Vista, entre los funcionarios de gobierno se incluyen a estos o los empleados de los gobiernos nacionales, provinciales y municipales, personas que ocupen cargos legislativos, administrativos y judiciales, y cualquier persona que ocupe un cargo en dependencias del estado, como por ejemplo los oficiales de las policías federales, provinciales y municipales, los funcionarios de los partidos políticos y los candidatos a cargos políticos, y el personal 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 las políticas y directivas emitidas por Vista.

Si algún empleado de Vista no está seguro de si puede estar tratando con un funcionario público, o si tiene alguna otra pregunta sobre el cumplimiento con la Política de Anticorrupción de Vista, la cual se encuentra disponible en la página web de Vista, deberá comunicarse con el Compliance Officer local para que lo asesore. Siempre debe informar y reportar cualquier actividad sospechosa de soborno.



Una cosa de valor entregada a una persona que ejerce la función pública o a cualquier tercero debe:

- Estar vinculada con una finalidad relacionada efectivamente con un negocio legítimo;
- Ser moderada y entregada de buena fe;
- Ser registrada de manera exacta y apropiada, y contar con el respaldo de la documentación correspondiente;
- No consistir en sumas de dinero, independientemente de la cantidad o de quién sea su destinatario;
- No consistir en cosas de valor que refieran a beneficios que consistan en actividades ilícitas o de dudosa licitud.

¿Cuáles son ejemplos de una “persona que ejerce la función pública” bajo las leyes anticorrupción?

El concepto puede abarcar, a cualquier nivel jurisdiccional, a:

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

Para más detalles sobre este tema, se puede consultar la **Política de Anticorrupción de la Compañía**, disponible en la página web de Vista.

4.3

LAVADO DE DINERO Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Vista está comprometida con los estándares de integridad y de cumplimiento en línea con las leyes y regulaciones locales, y las mejores prácticas internacionales que prohíben el lavado de activos y la financiación del terrorismo. "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. En particular, se entiende por "financiación del terrorismo" cualquier tipo de asistencia, apoyo o confabulación para recaudar fondos, de origen legítimo o ilegítimo, con el fin de utilizarlos para cometer un acto terrorista o facilitarlos a personas u organizaciones que tengan por objeto cometer tales actos.

Las personas que integramos Vista debemos observar 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, o financiación del terrorismo, por parte de nuestros inversores, socios de negocios, u otros terceros, debemos reportarlo.

4.4

ACTIVIDADES POLÍTICAS

Quienes formamos parte de Vista no debemos utilizar fondos, recursos, ni solicitar reembolsos de la Compañía, para llevar a cabo actividades políticas personales, incluyendo donaciones a candidatos o partidos políticos.

Cuando alguien que forma parte de Vista decide aportar su propio tiempo, o dinero, para cualquier actividad política o comunitaria, será totalmente personal y voluntaria, y deberá 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 en las que desarrollamos negocios, y en el marco de una estrategia aprobada por el Consejo de Administración 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 previo detallado de parte de quien va a llevar adelante esta acción de relacionamiento. Debemos determinar si está permitido conforme a nuestro Código, y a nuestras prácticas de negocios, comunicarlo al gerente del área, y solicitar aprobación del Comité Ejecutivo de Vista. Está prohibido entregar, ofrecer o recibir cualquier regalo que sirva, o que aparentemente sirva, para influir en decisiones comerciales de forma indebida, o para obtener una ventaja desleal.

Sin embargo, en determinadas circunstancias, está permitido 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 nuestra Política de Conflicto de Intereses (disponible en la página web de Vista), que no sea frecuente y no entre en conflicto con lo enunciado en el Código y en dicha política;
- 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 por ello 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 con el desarrollo normal de los negocios.

Con respecto a regalos a personas que ejercen la función pública, debemos tener en cuenta que dar u ofrecer incluso un regalo a estas personas puede ser contrario a las normas que regulan las actividades de Vista. Cada decisión de ofrecer u otorgar un regalo a una persona que ejerce la función pública debe ser comunicada al gerente del área correspondiente y al Compliance Officer local, y ser aprobada por el Comité de Ética de la Compañía.

05

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. Todas las personas que formamos parte de Vista generamos valor para nuestros accionistas al colocar los intereses de Vista en primer lugar, manteniendo registros contables precisos, y protegiendo y usando en forma debida 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 reportes, registros contables y estados financieros 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 las 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 en los países en los que opera la Compañía, deben de ser siempre completos, precisos, oportunos y comprensibles.

Quienes formamos parte de Vista, y en especial aquellas personas involucradas 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 con las normas legales y contables vigentes.

¿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, datos de investigación de mercado, reportes de gastos de viajes, registros de inspecciones, registros de transporte, reportes de accidentes y planes de negocios.

Registrar información financiera en forma precisa significa que nunca debemos:

- subestimar o sobrestimar los pasivos o los activos conocidos o calculados;
- acelerar o diferir costos omitiendo los principios contables generalmente aceptados y las normas contables profesionales;
- no conservar en forma adecuada los documentos de respaldo de transacciones del negocio;
- subvaluar o sobrevaluar las ventas de la Compañía.

5.2

RECURSOS DE LA COMPAÑÍA

Las personas 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, la información confidencial, la propiedad intelectual y los sistemas de información. Debemos utilizar los recursos de la Compañía sólo 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 estén debidamente documentados, guarden relación directa y cumplan con las directivas de Vista.

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 demás 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 en 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.

5.4

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Debemos 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 tenemos acceso a información acerca de la Compañía, sus clientes, proveedores o socios estratégicos o un tercero, que debe considerarse confidencial, por ser sensible en términos de competencia de mercado y ser de propiedad exclusiva de la Compañía. Debemos asumir que la información de la Compañía es confidencial en términos de nuestra competencia, salvo que tengamos conocimiento de que Vista haya 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 la gerencia de Legales o del Comité Ejecutivo.

Incluso dentro de nuestra Compañía, y entre nuestros compañeros de trabajo, sólo debemos compartir información confidencial cuando es necesario para el desarrollo del trabajo, y sólo con las personas que se requiere que tengan acceso a la información compartida.

¿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, investigaciones de mercado, los cambios importantes en la administración, cambio de auditor, 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 nuestros 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 amistades. 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 dicha Compañía.

5.6

INSIDER TRADING

Vista Energy S.A.B. de C.V. es una sociedad cuyas acciones están listadas en la Bolsa Mexicana de Valores y el New York Stock Exchange.

Las leyes de los mercados de valores de los Estados Unidos de América, de los Estados Unidos Mexicanos y otras jurisdicciones prohíben la realización de operaciones con valores de renta variable o de deuda de una sociedad cuando se tiene conocimiento de información privilegiada.

La política de Insider Trading de Vista prohíbe celebrar operaciones de Valores de la Compañía con información privilegiada (incluyendo, sin limitar, la suscripción, adquisición, enajenación o transferencia por cualesquier medios) directa o indirectamente a través de

terceros, con cualquier tipo de valores. Asimismo, la Compañía ha establecido períodos de restricción de negociación previos a la presentación de resultados trimestrales y puede imponer períodos de restricción adicionales y especiales.

Adicionalmente, la política de Insider Trading de Vista describe operaciones que conllevan riesgos legales considerables, o bien, aparentan conductas inapropiadas o inadecuadas por parte de los empleados y miembros del Consejo de Administración y del Comité Ejecutivo que poseen acciones de Vista y, por lo tanto, están restringidas o prohibidas. Este es el caso de las ventas en corto (short sales), ya que pueden crear una expectativa de que el precio de la acción disminuirá, y las

opciones de venta (put) o de compra (call), ya que pueden aparentar ser operaciones realizadas por una persona con información privilegiada. Asimismo, los empleados y miembros del Consejo de Administración y del Comité Ejecutivo de Vista no podrán participar en operaciones de monetización, incluyendo collars a costo cero, permutas financieras de capital, fondos cotizados y contratos de venta futuros, haciendo uso de su información privilegiada.

Para una descripción completa de las restricciones a operaciones con valores realizadas por personas que cuentan con información privilegiada de la Compañía, los empleados de la Compañía pueden consultar la Política de Insider Trading.

5.7

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 del Departamento Legales. Asimismo, nuestras marcas nunca deben utilizarse en una manera degradante, difamatoria u ofensiva.

Nuestra propiedad intelectual también incluye el producto del trabajo del personal. 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 cualquier otro material que pueda ser de ayuda para crear o generar valor, con relación a su rol en nuestra Compañía, son propiedad de Vista.



5.8

CUIDADOS EN EL MANEJO DE INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS

Si en el marco de nuestras tareas y responsabilidades, o aún de manera accidental, tenemos acceso a información personal y privada de nuestros empleados, de los miembros del Comité Ejecutivo, del Consejo de Administración, de nuestros proveedores, contratistas o clientes o de los sistemas de información, 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:

- acceder únicamente a información de las personas para fines y tareas legítimas;
- guardar y gestionar la información de las personas en forma segura;
- transmitir la información de las personas de forma segura, sólo a personas autorizadas que tengan la obligación de proteger la confidencialidad;
- denunciar de inmediato cualquier posible violación a la privacidad o cualquier riesgo de seguridad respecto de esta información a la gerencia de Legales.

De estar involucrado en una transacción o proyecto en el que puedan pedirle que transfiera datos personales, debemos obtener autorización previa de la Gerencia de Legales o el Comité Ejecutivo.

¿Qué información personal protege Vista?

Como ejemplos de información personal y privada que debe ser protegida se encuentran los siguientes tipos de datos: los domicilios y los números de teléfono particulares, 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.

5.9

COMUNICACIONES EXTERNAS

Hablar en nombre de Vista es una responsabilidad muy importante. Este tipo de actividades sólo deben ser llevadas adelante por quienes estén debidamente autorizados por el Comité Ejecutivo de Vista para actuar como voceros.

Si somos contactados y se nos pide que hablemos sobre la actividad comercial de la Compañía con cualquier miembro de la prensa, inversor, analista de mercado, o miembro del público en general, no debemos proporcionar información alguna. En su lugar, debemos informar amablemente al tercero que no contamos con autorización para hablar del tema y referirlo a los voceros designados por Vista.

En caso de utilizar redes sociales para divulgar información u opiniones relacionadas a los mercados energéticos o cualquier área de negocios vinculada a la actividad de la Compañía, debemos:

- dejar en claro que las opiniones que publicamos son nuestras y no de la Compañía;
- tomar todas las medidas necesarias para asegurarnos de no divulgar información confidencial alguna sobre Vista;
- abstenernos de utilizar cualquiera de los logotipos o marcas comerciales de Vista o de terceros sin autorización expresa para hacerlo;
- abstenernos de dar nuestra opinión en materia política en redes sociales profesionales, donde nuestro nombre quedaría intrínsecamente vinculado al de Vista.

Ejemplos de uso de 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 debemos publicar fotografías, imágenes, videos o fragmentos de audio de nuestras instalaciones; no debemos utilizar los logotipos, marcas, ni los materiales protegidos por derecho de autor de Vista sin autorización; no debemos expresar ni dar la impresión de que los puntos de vista que manifestamos son los de nuestra Compañía.

5.10

USO DE RECURSOS DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA

La estrategia digital y la infraestructura tecnológica son elementos de diferenciación competitiva, y más aún de supervivencia en los entornos de negocio actuales. Todas las personas que trabajamos en Vista debemos hacer uso responsable y velar por la protección de la seguridad de la información y la integridad de los sistemas de información.

Para Vista, la confidencialidad, integridad y disponibilidad de sus recursos tecnológicos son fundamentales para llevar a cabo nuestra operación productiva, comercial y administrativa, y son proporcionados para fines laborales autorizados. El uso que hagamos de estos sistemas deberá desarrollarse cumpliendo con prácticas alineadas a nuestro sistema de gestión de la seguridad de la información (SGSI), nuestra Política de Ciberseguridad y Estándar de Ciberseguridad, disponible en la página web de Vista.

Podemos 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;
- no interfiera con nuestro desempeño laboral o con el de los demás;
- no involucre material ilegal, sexualmente explícito, discriminatorio o de otro modo inadecuado;
- no se relacione con intereses comerciales externos;
- no 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 y los correos electrónicos enviados y recibidos por todo el personal de Vista, es propiedad de Vista, y la empresa podrá realizar acciones de monitoreo y auditorías sobre los mismos, no considerándose privada a la información almacenada en los mismos.

Poner en práctica la seguridad de la Información

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

- 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, debemos reportar el hecho de inmediato al equipo de Tecnología e Innovación.

06

ADMINISTRACIÓN DE NUESTRO CÓDIGO

6.1

INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS INAPROPIADAS

Todos los reportes de supuestas violaciones a nuestro Código o a la ley serán tomados con seriedad y revisados de forma inmediata. Vista asume la obligación de preservar la confidencialidad de los reportes recibidos y el anonimato del denunciante, en caso de que así lo hubiese decidido el denunciante. **El Comité de Ética seguirá el Procedimiento de Investigación Interna a Violaciones al Código de Ética y Conducta para analizar todos los reportes de supuestas violaciones al Código, procurando:**

- actuar en forma objetiva, a fin de determinar los hechos a través de entrevistas o la revisión de documentos;
- comunicarse con los empleados que puedan tener conocimiento acerca de los presuntos incidentes;
- recomendar que se tomen medidas correctivas, disciplinarias, reparatorias, preventivas y/o pedagógicas cuando y según corresponda.

Toda persona empleada de Vista que fuere consultado para una averiguación o investigación deberá cooperar plenamente con la misma.

6.2

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

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.

En caso de determinarse la existencia de violaciones a nuestro Código, la Compañía tomará las medidas disciplinarias, reparatorias y/o pedagógicas que correspondan, de acuerdo a lo establecido en nuestra Política de Conducta y Acciones Correctivas, que puede ser consultada por los empleados de Vista.

6.3

NUESTRO CÓDIGO Y SUS ENMIENDAS

El Consejo de Administración de Vista, a través del Comité de Prácticas Corporativas, es responsable de supervisar y aprobar el Código de Ética y Conducta. La fecha de entrada en vigor de este Código fue el 1 de septiembre de 2018 y la presente versión corresponde a la revisión de noviembre 2023. Dicha revisión corresponde a la incorporación de un abordaje alineado con la diversidad, la equidad y la Inclusión, y con la revisión de nuestro "Vista Way" reflejado en el punto 1. 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.

6.4

INICIATIVAS VINCULADAS AL ENTENDIMIENTO DEL CÓDIGO

Vista lleva a cabo iniciativas vinculadas a la confirmación del entendimiento y aceptación del Código por parte de todas las personas que hacemos 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 del Código. La falta de cumplimiento de estas iniciativas 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, o la falta de firma de reconocimiento de este nos eximirán de nuestra obligación de cumplir con el Código.

6.5

ANTE DUDAS SOBRE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO O SOBRE CÓMO REPORTAR UN INCUMPLIMIENTO

Es responsabilidad de quienes formamos parte de Vista expresar inquietudes cuando surjan dilemas éticos en el desarrollo de los negocios. Asimismo, 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 descritas 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:

- Nuestro superior directo, gerente del sector, líder del equipo o el Compliance Officer local constituyen alternativas adecuadas para orientar o ayudar con inquietudes relacionadas con este Código, las políticas y procesos de la Compañía, 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.
- El Comité de Ética, el Compliance Officer local o la Línea Ética son los canales establecidos para expresar inquietudes, pedir ayuda, reportar violaciones reales o potenciales; o realizar consultas relacionadas con este Código de Ética y Conducta, las políticas y procedimientos de la Compañía, y/o las leyes que regulan a Vista.

¿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 líder de equipo o gerente del sector. Si la respuesta no lo satisface, o si se siente incómodo hablando con dicha persona, plantee el tema al Compliance Officer local, el Comité de Ética o a través del canal de denuncias. 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.

Debemos preguntarnos:

- ¿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 medios de comunicación?

Si no estamos seguros de las respuestas a cualquiera de estas preguntas, debemos buscar ayuda adicional para tomar la decisión correcta.

6.7

LÍNEA ÉTICA

Adicionalmente al Compliance Officer local y el Comité de Ética, Vista pone a disposición de todas las personas la Línea Ética, la cual es confidencial, anónima y administrada por un tercero, para consultas o reportes.

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 todo el personal de Vista, y de los terceros que trabajan con nosotros, para que puedan acercar inquietudes o reportar violaciones al Código.

Este servicio es administrado por una firma auditora experta, quien opera como tercero independiente y a través de personal especializado. Este tercero experto garantiza la independencia, objetividad, confidencialidad y profesionalismo en el análisis y gestión de los hechos reportados.

Para acceder a la Línea Ética, debemos utilizar los siguientes canales de contacto:

Plataforma web 



ARGENTINA



LÍNEA TELEFÓNICA GRATUITA

0800-34-LÍNEA (54632)



CORREO ELECTRÓNICO

vista@bdolineaetica.com



MÉXICO



LÍNEA TELEFÓNICA

+(52) 55-41660170



CORREO ELECTRÓNICO

denunciavista@bdomexico.com





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 de la Compañía, 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 nuestra identidad, número de teléfono, ni dirección IP, así como tampoco registrará ni incluirá esos datos en los reportes proporcionados a Vista.

Las llamadas a la Línea Ética son contestadas por dicho tercero independiente con experiencia en el manejo de llamadas a líneas directas. Si lo deseamos, la denuncia quedará como anónima. Un especialista nos 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 Conducta y Acciones Correctivas, que puede ser consultada por los empleados de Vista.

En Vista nos comprometemos a proteger los derechos, y a 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, y 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.

