

**Código
de Conducta**

Ética



MISIÓN

Ofrecer productos y servicios en los segmentos metal-mecánico, construcción civil, alquiler de maquinaria y equipos, con calidad, precios competitivos, seguridad, respetando el medio ambiente y agregando valor a los clientes, socios, empleados y comunidad.

VISIÓN

Ser reconocidos como referencia nacional por la calidad de nuestros productos y servicios, la competencia de nuestros profesionales y los valores que practicamos.

VALORES

Relaciones comerciales éticas y transparentes; Intolerancia a la ilegalidad; Respeto por los clientes y colaboradores; Seguridad y salud en el trabajo; Búsqueda permanente de la excelencia y el crecimiento; Uso racional de los recursos; Cualificación profesional; Respeto por el medio ambiente y la comunidad.



Estimados Colaboradores, Clientes y Socios,

Las empresas que se enumeran a continuación:

- VERTICAL ENGINEERING SERVICES LLC
- VERTICAL METALMECÂNICA LTDA
- VERTICAL SOLUÇÕES ENERGÉTICAS LTDA
- VERTICAL PETRÓLEO LTDA
- LIDER COMÉRCIO E LOCAÇÕES LTDA
- VERTICAL PARTICIPAÇÕES S.A.
- VERTICAL CONSTRUTORA LTDA

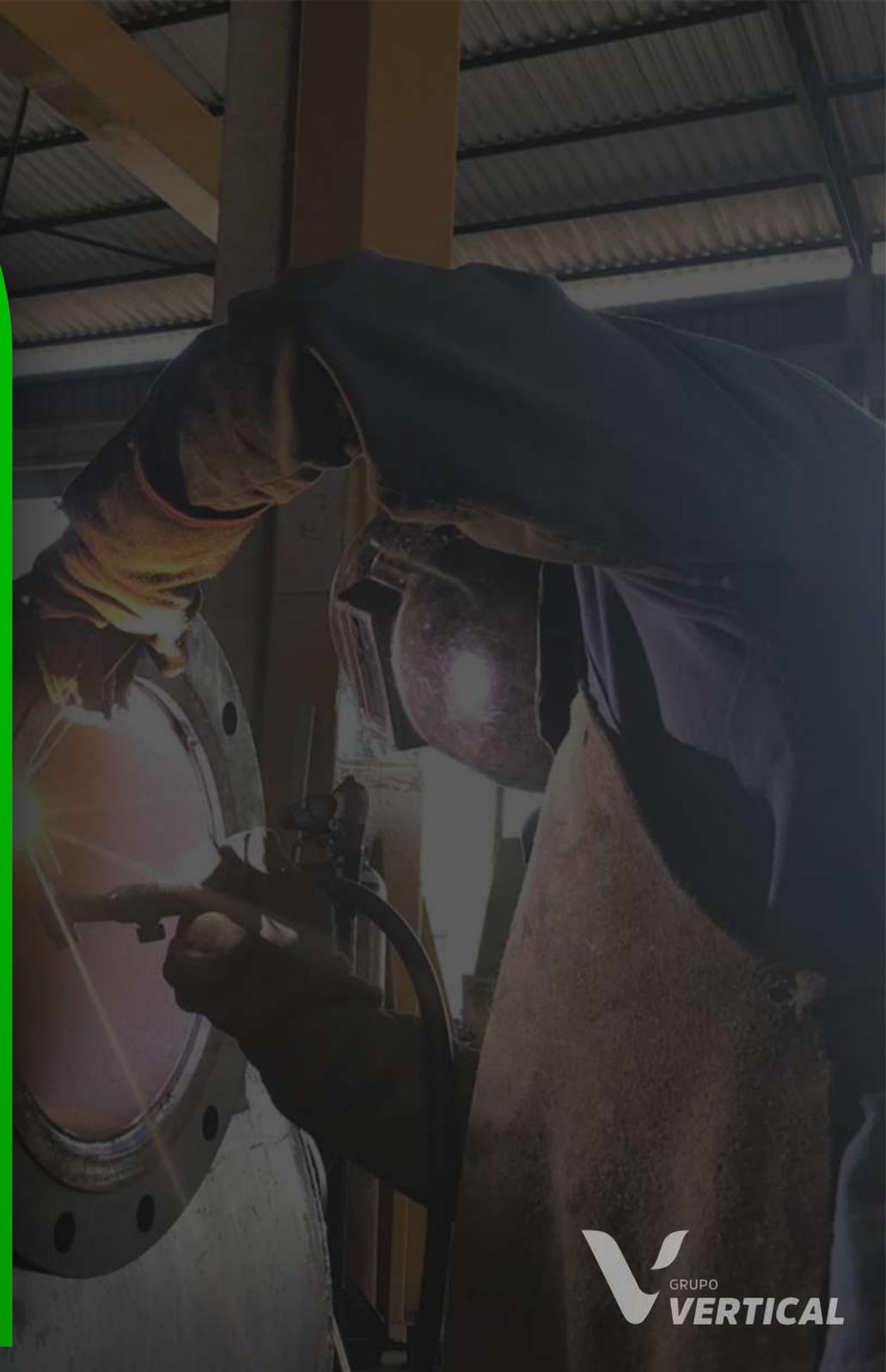
con sedes ubicadas en Aracruz/ES-Brasil y en Abbeville/SC-USA, han decidido adherirse a este Código de Conducta Ética, que contempla los principios que deben estar presentes en las relaciones de estas empresas con sus empleados, clientes, proveedores, prestadores de servicios, miembros y accionistas, gobierno y la comunidad en general donde se llevan a cabo sus negocios.

Este documento refleja nuestros Valores y Cultura, siendo un conjunto de directrices y una referencia de conducta moral y ética para orientar nuestras acciones y decisiones. Está basado en las mejores prácticas de gobernanza corporativa y contabilidad, teniendo como premisa fundamental (innegociable) el cumplimiento integral de las leyes y regulaciones aplicables a nuestras operaciones actuales.

El Código de Conducta Ética representa una base sólida y nuestro compromiso de defender una actitud responsable, ética, transparente y de profundo respeto en todas nuestras relaciones. Por favor, lea, comprenda, resuelva sus dudas y utilice efectivamente este Código como una referencia valiosa en su vida diaria.

Atentamente,


Walter Conte Moro
Diretor Geral
Walter Conte Moro



SUMÁRIO

1. INTRODUCCIÓN
2. PREÁMBULO
3. VALORES DE VERTICAL
4. REGLAS DE CONDUCTA ÉTICA DE VERTICAL
 - 4.1. Respeto a las leyes y normas vigentes
 - 4.2. Normas Laborales, Derechos Humanos y Diversidad
 - 4.3. Salud, Seguridad y Medio Ambiente
 - 4.4. Relación con los empleados / ambiente de trabajo / conductas internas
 - 4.5. Relación con los Clientes
 - 4.6. Relación con Proveedores y Socios Comerciales
 - 4.7. Relación con agencias gubernamentales
 - 4.8. Relación con competidores
 - 4.9. Información confidencial y privilegiada
 - 4.10. Derecho de Propiedad Industrial e Intelectual
 - 4.11. Conflicto de intereses y ventajas personales
 - 4.12. Regalos, comidas, hospitalidad y entretenimiento
 - 4.13. Pagos de facilitación
 - 4.14. Comunicación y medios relacionados
 - 4.15. Información financiera y registros contables
5. ROL DE LOS LIDERAZGOS
6. COMITÉ DE CUMPLIMIENTO
7. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA
8. DEFENSORÍA
9. OMISIONES Y MEJORAS
10. DEFINICIONES

1. INTRODUCCIÓN

Las empresas enumeradas son entidades privadas que tienen como objetivo estar entre las empresas mejor reputadas de su sector de negocio, precisamente porque son reconocidas como poseedoras de procesos altamente seguros y con recursos tecnológicos de última generación, con costos compatibles con el mercado, lo que las hace competitivas a nivel mundial en el segmento en el que operan.

En este documento, ambas empresas serán referidas únicamente como "VERTICAL".

2. PREÁMBULO

En todo su proceso de prestación de servicios, la empresa se preocupa por el impacto social, ambiental y económico de sus actividades, buscando, en ese sentido, orientar todas sus actividades con prácticas de “buena conducta”, influyendo así positivamente (a través de su ejemplo) a sus clientes, empleados, socios comerciales, proveedores, socios, organismos reguladores, medios de comunicación y, en particular, a las comunidades con las que se relaciona directamente a través de sus actividades ("Partes Interesadas").

En este documento, el término “buena conducta” comprende principalmente integridad, transparencia, imparcialidad, profesionalismo, confianza, sostenibilidad, cumplimiento de la ley (compliance) y respeto por los Derechos Humanos.

A través de este Código de Conducta Ética, VERTICAL reafirma su compromiso ético alineado con los valores, políticas y procedimientos aplicables en toda la empresa.

El objetivo de este compendio es difundir los valores y reglas de comportamiento que la empresa reconoce como orientadores, por los cuales los socios, empleados y personas que la representen deben guiar sus actitudes y acciones en las relaciones profesionales.

Las decisiones y comportamientos de los socios y empleados, en sintonía con este Código, consolidan, refuerzan y resguardan la imagen positiva de la empresa, promoviendo el cumplimiento de su misión y el logro de su visión que, al buscar el crecimiento competitivo y el éxito económico, no descuida su función social y sus responsabilidades para el

Corresponde a todos los empleados la responsabilidad directa de alentar y guiar, siempre que sea conveniente, a sus compañeros de trabajo en la práctica de este Código, considerando las particularidades de cada situación.

VERTICAL sabe que el orgullo y la apreciación del público con el que se relaciona directamente se motiva por ser una empresa que:

- a. Respeta los derechos humanos y el medio ambiente,
- b. Promueve el bienestar de sus empleados y socios,
- c. Presenta una condición de existencia económicamente viable,
- d. Apoya el desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que opera,
- e. Contribuye al crecimiento del país.

Se cree que este comportamiento asertivo permitirá a VERTICAL continuar escribiendo su historia de manera positiva en los años venideros.

3. VALORES DE VERTICAL

Para ofrecer soluciones innovadoras en ingeniería y gestión de proyectos, asegurando la sostenibilidad de su negocio, VERTICAL se basa en los siguientes valores:

- Relaciones comerciales éticas y transparentes;
- Intolerancia a la ilegalidad;
- Respeto por los clientes y empleados;
- Seguridad y salud en el trabajo;
- Búsqueda continua de la excelencia y el crecimiento;
- Mejora e innovación;
- Racionalización de recursos;
- Cualificación profesional;

Respeto por el medio ambiente y la comunidad.

4. REGLAS DE CONDUCTA ÉTICA DE VERTICAL

Los directivos, miembros, gestores, empleados y cualquier persona que represente a VERTICAL deben guiar sus acciones y comportamientos siempre en armonía con las reglas de conducta ética aquí descritas.

Los conceptos de este compendio deben ser observados en todas las actividades realizadas por empleados y/o representantes de VERTICAL, ya sea en el lugar de trabajo, en alojamientos pagados y vehículos disponibles, o en diversos ambientes, viajes de negocios, reuniones, eventos sociales relacionados con el trabajo y situaciones similares. Esto incluye también actividades realizadas "online" y en cualquier manifestación en internet o redes sociales.

4.1 Respeto a las leyes y normas vigentes

Todos los empleados y socios comerciales de VERTICAL deben observar los principios aquí contenidos en todas sus relaciones profesionales, así como observar y respetar la legislación vigente en los lugares donde la empresa realiza sus actividades, incluso en el extranjero.

Se espera de todos un estricto cumplimiento de todas las leyes aplicables, incluidas las leyes anticorrupción como: la Ley N° 12.846/2013 y el Decreto 8.420/2015 - Ley Anticorrupción Brasileña, Foreign Corrupt Practices Act 1977 (FCPA), UK Bribery Act 2010, entre otras.

4.2 Normas Laborales, Derechos Humanos y Diversidad

VERTICAL respeta y aplica en sus relaciones laborales con empleados y subcontratistas los principios del Pacto Mundial de la ONU – Organización de las Naciones Unidas en la lucha contra la discriminación, resumidos en:

- Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente en su esfera de influencia;
- Asegurarse de no ser cómplice de abusos y violaciones de los Derechos Humanos y acosos;
- Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- Apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso o obligatorio;
- Apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil;
- Eliminar la discriminación de minorías con respecto al empleo y la ocupación;

- Apoyar un enfoque preventivo a los desafíos ambientales;
- Comprometerse en iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental;
- Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ambientalmente sostenibles.

4.3 Salud, Seguridad y Medio Ambiente

VERTICAL prioriza la preservación de la salud física y mental, además de la seguridad de sus empleados, con el objetivo de prevenir y eliminar accidentes, asegurando un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Todos los empleados deben cumplir estrictamente con la legislación y las normas de salud y seguridad aplicables a su trabajo, ya sean normas internas de VERTICAL o de las empresas donde se estén realizando los trabajos. Por lo tanto, se debe evitar la exposición a riesgos que puedan generar accidentes, tanto para uno mismo como para los demás, durante la realización de cualquier actividad. Esto incluye absolutamente el trayecto diario desde casa o el hotel al trabajo y viceversa.

Asimismo, los empleados deben conocer los aspectos e impactos ambientales, así como los riesgos para el medio ambiente, la salud de terceros y la seguridad de los bienes y propiedades relacionados con sus actividades, siempre contribuyendo al desarrollo de la conciencia ambiental y de máxima seguridad dentro y fuera de VERTICAL.

Se garantiza a los empleados el "Derecho de Rechazo" para llevar a cabo cualquier actividad que se les exija, ya sea por un superior jerárquico o por clientes, siempre que dicha actividad se haya demostrado que representa riesgos de daños ambientales o accidentes inminentes en los lugares de trabajo, o sea, que pueda causar accidentes o convertirse en la causa de cualquier tipo de enfermedad laboral, con lesión inmediata o futura a la integridad física del empleado.

Es deber de todos los empleados informar a VERTICAL sobre actos, ocurrencias y condiciones inseguras observadas en el ámbito laboral y que puedan causar accidentes o daños de cualquier tipo.

Considerando la especificidad de las actividades desarrolladas por VERTICAL, todos los empleados directos y socios comerciales deberán someterse a las normas y procedimientos pertinentes a la seguridad en salud pública y contención de enfermedades transmisibles, tanto realizando los exámenes previstos en el PCMCSO como participando en las campañas de vacunación realizadas por los organismos de salud.

4.4 Relación con los empleados / ambiente de trabajo / conductas internas

La relación de VERTICAL con sus empleados se basa en la transparencia, el incentivo al desarrollo profesional y personal (intelectual), la remuneración justa y el mantenimiento de un ambiente de trabajo que promueva el respeto mutuo, la salud, la seguridad, la satisfacción y la excelencia en el desempeño funcional de sus empleados.

Todos los empleados son tratados con consideración, dignidad y justicia, y la empresa buscará continuamente implementar mecanismos que aseguren este tipo de relación.

De hecho, para VERTICAL, su mayor diferencial competitivo proviene exactamente de la combinación de los esfuerzos intelectuales de sus empleados. Así se identifica:

- VERTICAL valorará y buscará la diversidad entre sus empleados y no tolerará ni permitirá discriminaciones de ningún tipo, tales como: discriminación por origen racial, género, orientación sexual, creencias religiosas, convicciones políticas, cultura, edad, estado civil, condición económica y necesidades físicas especiales, o cualquier otra forma de tratamiento que sea prejuicioso o tendencioso.
- No hay lugar para manifestaciones de acoso, "bullying" o violencia de cualquier tipo en cualquier ambiente de trabajo relacionado con VERTICAL.
- Se debe proceder de manera cortés con todas las personas en los ambientes de trabajo de VERTICAL. No se tolera ninguna práctica abusiva, degradante o humillante contra otros empleados, ya sea en el ámbito moral o sexual, aplicándose lo mismo a amenazas físicas, coacciones y chantajes.
- Usar el sentido común y el equilibrio emocional para no afectar negativamente el desarrollo de las actividades profesionales con asuntos de interés personal.
- No se permite el consumo, posesión o venta de drogas ilícitas o bebidas alcohólicas durante el trabajo en las instalaciones de VERTICAL o del Cliente.
- Asimismo, presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas se considera un acto gravísimo, sujeto a la aplicación inmediata de las disposiciones legales, incluyendo el apoyo de las fuerzas policiales si fuera necesario.
- Los equipos, vehículos y recursos de VERTICAL o de los Clientes deben utilizarse únicamente para fines relacionados con los negocios de la empresa y no para beneficio personal. Cualquier excepción a esta regla debe estar precedida por la autorización previa del Gerente de Contrato, Gerente Administrativo o Director. El uso y manejo de estos equipos y recursos debe hacerse de manera cuidadosa y profesional, evitando positivamente cualquier desperdicio y abuso.

- Los medios de comunicación de VERTICAL (teléfono, correo electrónico, internet, y otros) son de uso exclusivo de la empresa durante el horario de trabajo, y su uso para fines personales debe evitarse al máximo. Está prohibida la transmisión de cualquier contenido ofensivo a las buenas costumbres, ilegal, de naturaleza política-partidaria o de imposición religiosa. En caso de duda, alentamos a todos los empleados a que definitivamente no utilicen los recursos de VERTICAL para ningún otro propósito que no esté relacionado con el trabajo para el que fueron contratados.

- Positivamente, la empresa impone restricciones al uso de correos electrónicos personales y acceso a páginas de redes sociales individuales en equipos de VERTICAL o del Cliente, dada la posibilidad real de instalación automática de virus y software diseñados para acciones criminales. Recordamos a todos que VERTICAL tiene compromisos de confidencialidad y respeto a las patentes y procesos internos de sus Clientes, extensivos a sus empleados.

- Además, no se tolerará el involucramiento de empleados y socios comerciales en actividades ilegales que perjudiquen o pongan en riesgo la imagen pública y la buena reputación de VERTICAL.

VERTICAL entiende que el diálogo productivo debe ser el instrumento de integración entre la empresa y los sindicatos o asociaciones legítimas que representan a sus empleados y que cumplen con las determinaciones legales, acuerdos o convenios establecidos.

4.5 Relación con los Clientes

VERTICAL identifica, comprende y cumple con los requisitos del cliente a través de los contratos firmados, promoviendo su satisfacción y cumpliendo con las restricciones apropiadas de las partes interesadas.

En este sentido, la empresa se esfuerza por la profesionalidad, la confianza y la transparencia, siempre buscando asociaciones colaborativas y de cooperación a largo plazo.

Asimismo, la empresa siempre procura desarrollar soluciones que agreguen valor a los negocios de los Clientes, invirtiendo continuamente en nuevas tecnologías, mejorando procesos y desarrollando positivamente las competencias técnicas de sus empleados.

La empresa considera definitivamente que el cumplimiento de los acuerdos con sus Clientes es un factor fundamental para la continuidad de sus negocios. Así, VERTICAL se compromete a mantener la confidencialidad sobre los intereses del cliente construidos en el proceso de prestación de los servicios, así como a mantener en secreto todos los documentos e informes elaborados durante esta relación.

Esta información confidencial sobre los intereses de los Clientes debe ser preservada por todo el equipo de VERTICAL, incluso después de la finalización del contrato con ellos o del contrato laboral del empleado.

4.6 Relación con Proveedores y Socios Comerciales

VERTICAL selecciona a sus proveedores y socios comerciales basándose también en criterios que incluyen compromisos con la responsabilidad social y otros factores indispensables para la actual coyuntura económica en la que está inserta y opera, procurando siempre desarrollar un modelo de relación productiva de "ganar-ganar".

Sin duda, al considerar una perspectiva a largo plazo, la empresa entiende que el respeto mutuo por las prácticas de buena ética y la integridad contractual serán puntos primordiales para el sostenimiento de asociaciones duraderas.

Se espera que los proveedores y socios comerciales de VERTICAL cumplan con la legislación y otras obligaciones legales a las que están sujetos, en particular el respeto por los Derechos Humanos, no practicando ni tolerando (al igual que VERTICAL no tolera) cualquier trabajo o práctica que conduzca a actos fraudulentos y corrupción.

En la relación con los proveedores de nuestros clientes, VERTICAL se adhiere a los mismos principios contenidos en este documento, asociados a sus iniciativas y políticas de ética intachable y buena conducta con responsabilidad social y ambiental; y en cumplimiento con las leyes anticorrupción.

4.7 Relación con agencias gubernamentales

Entendiendo la importancia de las agencias gubernamentales para la regulación del entorno empresarial y la promoción del equilibrio económico y social, VERTICAL cumple con los requisitos legales y no dificulta las acciones de fiscalización.

Está expresamente prohibido a cualquier empleado y socios comerciales ofrecer, ejecutar, prometer o autorizar, directa o indirectamente a través de terceros, cualquier ventaja indebida de cualquier naturaleza, ya sea en efectivo o mediante cualquier bien o servicio de valor, a agentes públicos, partidos políticos y sus miembros, o a cualquier candidato a cargos públicos en Brasil o en el extranjero, así como a familiares (o equivalentes) de cualquiera de las personas mencionadas, con el propósito de obtener beneficios personales o para VERTICAL.

4.8 Relación con competidores

VERTICAL valora la competencia leal y en sus acciones procura no perjudicar al competidor, ya que trabaja para que el mercado en el que está inserta se fortalezca de manera sólida. En este sentido, la empresa practica precios que considera justos para sus servicios, cumple con la legislación laboral y fiscal, y se posiciona de manera íntegra en relación con sus competidores, incluso promoviendo interacciones productivas con ellos en ferias, congresos,

seminarios y eventos promovidos por asociaciones de clase.

VERTICAL se compromete a competir de manera honesta y justa, apoya y cumple definitivamente con todas las leyes antimonopolio y de promoción de la competencia libre y justa en todos los mercados en los que realiza negocios.

Estas leyes tienen la función de frenar y castigar a los competidores que realicen acuerdos que prevengan, restrinjan o distorsionen la competencia saludable y deben ser absolutamente respetadas por todos los empleados de la empresa.

En su comportamiento antimonopolio, VERTICAL, representada por sus empleados y socios comerciales, tiene prohibido trabajar con sus competidores en detrimento de los intereses de las partes más interesadas (los clientes), fijando precios o asignando mercados o clientes (reserva de mercado).

En este contexto, están prohibidos los acuerdos, entendimientos y/o intercambios de información confidencial comercialmente sensible (por ejemplo, precios, costos, márgenes, planes comerciales o de inversión) con competidores, agentes independientes, consultores e intermediarios que puedan dar lugar o influir (directa o indirectamente) en la fijación de precios, reajustes indebidos, imposición de descuentos y/o condiciones de venta, segmentación de clientes, entre otras medidas que puedan limitar o restringir de alguna manera la libre competencia en el mercado.

La empresa o sus empleados no se involucrarán en actos de coerción, incluida la extorsión o solicitud de gratificación, esquemas de colusión (como manipulaciones fraudulentas de licitaciones públicas o privadas) o fraude.

4.9 Información confidencial y privilegiada

Existen informaciones que deben mantenerse en confidencialidad para preservar los intereses estratégicos legítimos de VERTICAL, sus clientes, socios comerciales y los propios empleados, especialmente aquellas relacionadas con temas de propiedad intelectual (IP) y patentes.

Los empleados y socios comerciales que tengan acceso a información estratégica y confidencial sobre los negocios y actividades desarrolladas por VERTICAL no podrán utilizarlas con el fin de obtener beneficios personales ni divulgarlas a personas que no pertenezcan al grupo de personas que tienen acceso a ellas.

VERTICAL valora la observancia inequívoca del deber de confidencialidad con respecto a la información obtenida en el desempeño de las funciones de todos sus empleados, ya sea en el ámbito corporativo estratégico o en el nivel operativo, especialmente con respecto a información sobre contratos y acuerdos con Clientes (de cualquier naturaleza), productos y procesos tecnológicos aplicados en la empresa, datos de otros empleados,

datos sobre instalaciones y sus dimensiones, datos sobre maquinaria y equipos, consumos internos, capacidades de producción, recursos aplicados, etc.

La información interna siempre será considerada clasificada y/o confidencial y abarca toda aquella que pertenezca a la empresa o a terceros y Clientes, estando exentas de esta clasificación de secreto y confidencialidad:

- Información que ya haya sido comunicada oficialmente a la prensa.
- Información que aparezca en el sitio web de la empresa en Internet.
- Información que haya sido transmitida a las autoridades públicas constituidas y autoridades legales.
- Información contenida en los informes anuales y balances de la empresa.
- Información de dominio público obtenida de organismos licenciadores y notarías.

Cualquier información que empleados y socios comerciales (de cualquier nivel jerárquico) obtengan a través de acceso regular en el ámbito del ejercicio de su respectiva función o a causa de ella, será considerada confidencial y el deber de mantenerla en secreto es absolutamente aplicable. Por lo tanto, es deber de todos mantener restringida la información declarada confidencial o no, estando prohibido divulgarla en cualquier circunstancia, incluso después de su eventual salida de VERTICAL.

VERTICAL buscará reparar legalmente cualquier daño sufrido, tanto en el ámbito administrativo como judicial (penal), en defensa del secreto que pueda ser quebrantado por personas u organizaciones de cualquier naturaleza, ya sea de manera intencional o no. Por lo tanto, las siguientes directrices deben ser observadas y cumplidas por empleados y socios comerciales:

- Mantener la confidencialidad sobre la información relevante o no, referente a la actuación y negocios de la empresa y de los clientes, especialmente no utilizándola para obtener ventajas personales o favorecer a terceros.
- No permitir ni facilitar el acceso de personas no autorizadas a sistemas informáticos o documentos pertenecientes a VERTICAL y a los Clientes.
- No modificar ningún documento o información bajo la responsabilidad de la empresa sin previa autorización de la Dirección de la empresa o del área responsable.
- Nunca pasar ni divulgar documentos, archivos, procesos o información de VERTICAL o de sus Clientes, proveedores o prestadores de servicios sin la previa autorización de la Dirección o del área responsable, ya sea por medios digitales o físicos (papel).
- No compartir contraseñas, inicios de sesión y archivos contrarios a los sistemas de trabajo entre empleados o terceros. Cabe destacar que VERTICAL tiene recursos técnicos y de trazabilidad que inspeccionan y monitorean lo que se produce, transfiere, graba, elimina o que sufre accesos indiscriminados.

- Colaborar directamente para la protección de los datos y sistemas de la empresa, respetando diversos protocolos que buscan evitar accesos no autorizados y posibles sabotajes, incluyendo la denuncia oportuna de riesgos inminentes y fallos.

El respeto a la individualidad y la privacidad de los empleados es otro factor importante para VERTICAL. Por lo tanto, la empresa hará todos los esfuerzos posibles para protegerlos del escape de información personal, actuando en conformidad y transparencia según la Ley 13.709/2018 – Ley General de Protección de Datos de Brasil. Adicionalmente, todos los empleados y socios comerciales deben cumplir con el documento "Término de Responsabilidad y Confidencialidad" firmado en el momento de su admisión.

Cualquier situación que comprometa la confidencialidad de la información o represente riesgos para la seguridad debe ser comunicada inmediatamente a VERTICAL para que se tomen las medidas adecuadas. La prevención debe ser una práctica presente en el día a día de los empleados.

4.10 Derecho de Propiedad Industrial e Intelectual

VERTICAL, sus empleados y socios respetan los derechos de propiedad industrial e intelectual de terceros y esperan el mismo procedimiento en relación con sus propios derechos, siempre observando las leyes y normas correspondientes a tales derechos. Por lo tanto, está estrictamente prohibido el uso no autorizado de investigaciones científicas, informes de pruebas y muestreo, ensayos, estudios técnicos, textos y publicaciones internas, desarrollos y programas de computadora, y trabajos relacionados producidos por VERTICAL y/o sus socios comerciales (que circulan habitualmente en el entorno de la empresa) para otros fines divergentes de sus intereses. El mismo procedimiento es exigido en el ámbito de los negocios realizados con los clientes.

Se registra que los nuevos productos, avances tecnológicos y/o soluciones desarrolladas por empleados en el entorno e instalaciones de VERTICAL, utilizando sus recursos técnicos (computadoras, laboratorios y soporte general), serán de propiedad exclusiva de la empresa. Sin embargo, la empresa evaluará oportunamente una manera de beneficiar de manera justa al(os) empleado(s) que participaron en su desarrollo en cada caso específico, a fin de estimular más creatividad y fomentar el desarrollo profesional de ellos y de otros socios comerciales.

4.11 Conflicto de intereses y ventajas personales

El conflicto de intereses se manifiesta en situaciones en las que los negocios personales, las finanzas, las necesidades familiares, los intereses políticos, las causas religiosas o personales de cualquier tipo pueden interferir en el juicio de un individuo en el ejercicio de sus obligaciones hacia la organización.

De esta forma, VERTICAL destaca que:

- Es inaceptable la defensa de los intereses personales en detrimento de los intereses de VERTICAL.
- Está prohibido el ejercicio de otras actividades profesionales durante el horario de trabajo o incluso fuera del horario de trabajo que constituyan daños, conflictos de intereses, competencia directa o indirecta con las actividades ejercidas en/o por VERTICAL.
- VERTICAL utiliza prácticas justas de selección y remuneración que no caracterizan ninguna forma de prejuicio, y el criterio para admitir y mantener a un nuevo empleado será exclusivamente la adecuación de su perfil profesional a la vacante existente.
- Definitivamente buscará actuar profesionalmente con los empleados, no permitiendo que el nivel de afinidad e intereses personales cause conflictos, constricciones o interfiera en el desarrollo de sus actividades.
- VERTICAL valorará la transparencia y la toma de decisiones basada en hechos y datos, y los documentos e informes emitidos por los empleados deben contener datos verdaderos, confiables y estandarizados según los manuales y procesos internos.
- Documentos producidos, comunicaciones internas emitidas o actos realizados que favorezcan a terceros en detrimento de la propia empresa constituirán una causa para la terminación inmediata del empleado o el fin de la relación con el socio comercial, ya que las actividades externas y los deberes funcionales de los empleados y socios deben estar perfectamente armonizados con los valores y objetivos de la empresa para evitar conflictos de intereses, incluso con sus Clientes, otros socios y proveedores.
- En la medida en que los empleados y socios de VERTICAL deben identificar y prevenir posibles conflictos de intereses que ocurran durante el desarrollo de sus atribuciones y responsabilidades, también deben evitar tomar cualquier acción que cause o parezca causar un conflicto entre diferentes unidades de los Clientes.

Ejemplos de situaciones de "conflicto de intereses" a evitar:

- Poseer directa o indirectamente, a través de cónyuge o parientes hasta el segundo grado, participaciones societarias y/o intereses de cualquier naturaleza en sociedades, empresas u organizaciones (proveedores o socios) que tengan la gestión de su contrato subordinada a la empresa o a un empleado o socio de VERTICAL.
- Mantener a un cónyuge o pariente en cualquier grado de subordinación como beneficiario o posible beneficiario en la realización de las actividades bajo su responsabilidad como empleado de VERTICAL, proveedor o socio, sin el conocimiento y aprobación del Director relacionado con su función.
- Obtener un beneficio indebido para sí mismo o para terceros de lo que es objeto de sus atribuciones en VERTICAL o desarrollar actividades que sean claramente contrarias a los intereses de la empresa.

Cualquier contrato que involucre a un cónyuge o parientes directos (hasta el segundo grado) deberá ser imperativamente validado y aprobado por la Dirección.

4.12 Regalos, comidas, hospitalidad y entretenimiento

Los empleados y socios comerciales, ya sea personalmente o a través de terceros, no tienen permiso para prometer, ofrecer, conceder o recibir ninguna ventaja de/o para funcionarios públicos o empleados de empresas privadas, en violación de las estrictas reglas definidas en este Código de Conducta Ética.

4.13 Pagos de facilitación

Son inaceptables las prácticas de ofrecer o recibir sobornos, comisiones u otros pagos indebidos o ilegales en cualquier transacción en nombre de VERTICAL con cualquier parte interesada, con el fin de obtener o mantener negocios o garantizar una ventaja indebida. Esta regla incluye todos y cada uno de los pequeños pagos de tasas de facilitación para agilizar acciones administrativas de rutina.

En circunstancias extraordinarias y con la aprobación previa del Director responsable, o cuando esté involucrada la seguridad física de uno o más empleados, se analizarán demandas específicas que serán objeto de opinión jurídica a la luz de la legislación vigente.

Está expresamente prohibido prometer, ofrecer o conceder pagos de facilitación, directa o indirectamente a través de terceros, a agentes públicos o privados con el fin de:

- Ganar una licitación pública o privada;
- Obtener beneficios fiscales o tributarios;
- Causar daño a un competidor o terceros;
- Obtener o agilizar la emisión de permisos, autorizaciones o licencias, recordando que podrá haber, siempre que esté autorizado por el Gerente del Contrato, el pago de intermediarios autorizados y legalizados que presten servicios específicos, pero que emitan facturas y recibos de pago de sus servicios, así como de tasas y contribuciones oficiales.

4.14 Comunicación y medios relacionados

La transparencia y la objetividad son principios que guían la comunicación de VERTICAL con todas las partes interesadas. De este modo, las comunicaciones mediáticas de la empresa (impresa y/o digital), incluidas las acciones públicas de sus empleados, estarán obligadas a:

- Preservar la imagen pública de la empresa en todas las circunstancias, actuando con transparencia, compromiso y profesionalismo, tratando los asuntos internos solo en foros adecuados y en la medida y proporción aprobada por la Dirección.
- No utilizar redes sociales (salvo para fines exclusivos del trabajo y debidamente autorizados por el superior inmediato) ni sitios web inapropiados (en términos de contenido) utilizando los recursos técnicos o herramientas proporcionadas por la empresa o por los Clientes.
- No está permitido usar el nombre y logotipo de VERTICAL en redes sociales, salvo por iniciativa de la propia empresa con objetivos directos de interés comercial y autorizados por la Dirección.
- No está permitida la divulgación de la imagen de la empresa y sus logotipos, marcas o fotos institucionales o de otro tipo en cualquier material o contenido sin autorización previa.
- No exponer negativamente o en asociación con hechos, noticias y contenidos inadecuados el nombre de la empresa, sus logotipos, marcas o fotos institucionales sin estar autorizado y calificado para ello, ni divulgar cualquier asunto relacionado con VERTICAL o sus clientes en redes sociales sin esta autorización.
- Restringir la publicación o difusión de imágenes, noticias, gráficos, tablas, estudios, informes, análisis diversos e información interna de cualquier tipo relacionada con cualquier actividad o rutina de trabajo de la empresa con sus Clientes.
- Derivar cualquier solicitud de entrevistas y conferencias de prensa a la Dirección de VERTICAL, incluida la gestión de reclamos, considerando las obligaciones contraídas con las compañías de seguros.
- El uso de uniformes, camisetas y artefactos personales con el logotipo de VERTICAL y/o de sus socios comerciales, incluso si denota una expresión de orgullo y satisfacción peculiar al "sentimiento de grupo y pertenencia", debe hacerse con parsimonia, razonamiento y discernimiento, considerando el impacto que se pueda causar, ya sea a favor o en contra de la empresa.

4.15 Información financiera y registros contables

VERTICAL tiene un compromiso permanente de respetar y cumplir estrictamente con las legislaciones, regulaciones y normas fiscales y tributarias, leyes anticorrupción y leyes contra el lavado de dinero, independientemente de la ubicación o país en el que opere.

Todos los pagos deben registrarse de manera adecuada y fiel, de acuerdo con los formatos adoptados por la empresa. No debe haber gastos no contabilizados, contabilidades paralelas (caja dos) o secretas.

Las operaciones financieras y patrimoniales de VERTICAL están registradas en un sistema de controles contables internos, que serán objeto de auditorías externas, siempre oportunamente solicitadas y publicadas con el Balance General.

Todas las transacciones y pagos deben seguir los procedimientos financieros internos, de acuerdo con las mejores prácticas contables reconocidas internacionalmente, y ser debidamente calculados, justificados y registrados en libros, informes y planes de cuentas de manera clara y transparente.

Toda la documentación y registros de transacciones contables y financieras deben ser preservados conforme lo estipulen la legislación y los procedimientos de VERTICAL.

De hecho, la empresa considera que los controles contables y financieros también tienen la función de monitorear el desempeño de los diversos productos y servicios ofrecidos a los clientes, y "manchas" en estos números pueden sugerir escenarios inadecuados que causan graves daños al proceso de toma de decisiones internas para inversiones y desinversiones.

Los empleados y socios comerciales no están autorizados para llevar a cabo negociaciones de precios de los productos y servicios ofrecidos por VERTICAL. Tales procesos serán elaborados y manejados exclusivamente por la estructura de la Dirección Comercial.

5 ROL DE LOS LIDERAZGOS

Los líderes son fundamentales para consolidar el presente Código de Conducta Ética, reforzando sus valores principales y preservando la imagen de la empresa ante sus Clientes y empleados.

VERTICAL convoca, motiva y capacita continuamente a sus empleados en puestos de liderazgo en relación con los aspectos contenidos en este documento, siempre enfatizando la obligación de desarrollar un ambiente de respeto, cooperación y compromiso con la seguridad y la integridad de sus equipos de trabajo.

Las acciones relevantes para la función del líder, como admisiones, despidos, capacitaciones, evaluaciones de desempeño y retroalimentaciones periódicas, deben llevarse a cabo con extrema habilidad y cuidado para garantizar la transparencia y la buena productividad en el ambiente de trabajo.

La empresa entiende que el "ejemplo" es una de las principales herramientas para lograr los objetivos y metas de los equipos, así como el esfuerzo por la motivación y la máxima claridad al exponer caminos directos y/o alternativos en la búsqueda de soluciones para los problemas diarios.

También en este contexto, debido a la naturaleza de las principales actividades de la empresa (prestación de servicios en sectores industriales), la cuestión de los plazos y los conceptos técnicos en las disciplinas académicas de Matemáticas, Física y Química aplicadas a las ingenierías requiere un razonamiento conceptual exacto, donde las relaciones humanas deben ser gestionadas y desarrolladas adecuadamente para que no interfieran negativamente en los procesos de control, causando riesgos innecesarios.

6 COMITÉ DE CUMPLIMIENTO

El Comité de Cumplimiento es el principal responsable de la operación y monitoreo del Programa de Cumplimiento e Integridad de VERTICAL, y se reporta directamente al Consejo de Administración de la organización VERTICAL.

Entre sus atribuciones destacan:

- Revisar y aprobar el Código de Conducta Ética y todos los documentos que conforman el Programa de Cumplimiento e Integridad.
- Identificar y determinar, cuando sea necesario, las acciones de concienciación, comunicación y capacitaciones sobre las reglas y directrices del Programa de Cumplimiento e Integridad.
- Analizar las denuncias, evaluar los encaminamientos y promover las investigaciones de los informes, recomendando las medidas correctivas y disciplinarias apropiadas, de acuerdo con los procedimientos internos del Programa de Cumplimiento e Integridad y de la gestión de VERTICAL en su conjunto.

El Presidente del Comité es nombrado por el Consejo Directivo o los socios de VERTICAL, y él designará a los demás miembros del Comité.

Este Comité se reunirá siempre que sea convocado por su presidente, por el Consejo de Administración de la organización, o para presentar y emitir una opinión decisiva sobre una denuncia específica al organismo competente.

7 CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

El Código de Conducta Ética estará disponible para consulta a través de los siguientes canales:

- Red corporativa (descarga en formato PDF);
- Sitio web corporativo para conocimiento público.

El empleado que infrinja lo establecido en el presente Código será susceptible a sanciones disciplinarias de acuerdo con la legislación laboral aplicable, que prevé advertencia, suspensión e incluso despido, según la gravedad de la situación, después del análisis y la opinión de las partes competentes.

La omisión ante una violación cometida por un empleado y presenciada por otro empleado puede interpretarse como consentimiento o cooperación con tales infracciones por ambas partes.

Cualquier duda que surja con respecto a los términos aquí descritos debe ser dirigida a los canales de la Defensoría, al Oficial de Cumplimiento designado por el Comité de Cumplimiento o directamente a la Dirección de VERTICAL.

Este Código de Conducta Ética será, cuando corresponda, adjuntado a los contratos firmados con Clientes y proveedores de VERTICAL, y también a los contratos de trabajo de empleados, socios comerciales y subcontratistas, siempre con el propósito de ofrecer conocimiento sobre las políticas de la empresa y posibilitar la asimilación uniforme.

8 **DEFENSORÍA**

VERTICAL proporciona el siguiente canal de defensoría para formalizar denuncias, quejas, sugerencias y elogios:

<https://vertical-es.com.br/ouvidoria/>

Cualquier violación al presente Código de Conducta Ética puede ser reportada y comunicada a través del canal de Defensoría, al superior inmediato, a la gerencia local o a la Dirección de la empresa.

El acceso a la defensoría puede hacerse en cualquier momento y por cualquier empleado, ya sea para orientación, contribución o para reportar una denuncia de incumplimiento del presente Código, siempre que se haga de buena fe, con evidencia o testimonio claro, y con la intención positiva de contribuir a la preservación de la imagen e intereses de la empresa.

Para mayor eficiencia en el proceso, se recomienda que la comunicación de las denuncias sea lo más completa posible, conteniendo la mayor cantidad de información disponible, como fechas, números, lugares y personas, de modo que se pueda ayudar en la investigación, evaluación y toma de decisiones.

Los organismos responsables de las investigaciones actuarán de manera independiente, libres de cualquier influencia externa o interna, en la investigación de posibles infracciones y en la aplicación de las medidas disciplinarias apropiadas, siempre respetando la confidencialidad.

Se preservará la identidad del denunciante para que no haya ninguna forma de acoso o represalia.

Está expresamente prohibida la represalia contra cualquier persona que denuncie de buena fe una violación o sospecha de violación, o que colabore con investigaciones relacionadas. Los actos de represalia deben ser denunciados de inmediato y están sujetos a medidas disciplinarias por parte de VERTICAL.

9 OMISIONES Y MEJORAS

Aquellas situaciones no indicadas o relacionadas en este Código de Conducta Ética serán decididas por la Dirección de VERTICAL con el apoyo del Comité de Cumplimiento, cuya decisión deberá tomarse a la luz de la interpretación que más se acerque al aspecto legal expresado en este documento.

La empresa considera importantes las contribuciones para mejorar este Código de Conducta Ética y aceptará gustosamente sugerencias en este sentido. Si las sugerencias son aprobadas, corresponderá a la Dirección su promulgación.

Este Código de Conducta Ética, desde el momento de su promulgación, ya forma parte integrante de todos los contratos de trabajo, ya sea por la CLT, entidades legalmente subcontratadas y con clientes, proveedores y socios comerciales, reemplazando cualquier versión anterior o entendimiento contrario a lo aquí relatado.

10 DEFINICIONES

Administración Pública: órganos y entidades que desempeñan la actividad administrativa del Estado como Poder Público. Comprende personas jurídicas, órganos y agentes públicos, entidades estatales, autarquías nacionales o extranjeras de cualquier nivel o esfera de gobierno, así como las personas jurídicas controladas directa o indirectamente por el Poder Público.

Agente o funcionario público: toda persona que ejerza, aunque sea transitoriamente o sin remuneración, por elección, nombramiento, designación, contratación o cualquier otra forma de investidura o vínculo, mandato, cargo, empleo o función en cualquiera de los Poderes de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal, de los Municipios o de Territorios, en una empresa incorporada al patrimonio público o en una entidad para cuya creación o financiamiento

participe el erario público con más del cincuenta por ciento del patrimonio o ingresos anuales. También se incluyen los candidatos a cargos públicos en todas las instancias (federal, estatal o municipal y en los poderes ejecutivo, legislativo o judicial) - concepto previsto en la Ley N° 8.429/1992.

Acoso Moral: actitudes abusivas (por palabras o gestos) que, por su gravedad o repetición, perjudican la dignidad, la integridad física o psicológica de una persona, avergonzándola ante sus colegas de trabajo o perjudicando las condiciones y el ambiente laboral.

Acoso Sexual: acto de constreñir a alguien para obtener favores sexuales. Se considera un delito.

Regalos: productos o artículos que no tienen gran valor comercial y se ofrecen gratuitamente como cortesía, promoción de la marca, campañas promocionales o en fechas conmemorativas. Generalmente presentan el logotipo de la empresa. Ejemplos: bolígrafos, llaveros, camisetas, agendas, carpetas, portatarjetas, entre otros.

Colaboradores: empleados (incluidos directores), pasantes, subcontratados, trabajadores tercerizados, proveedores de servicios, aprendices menores y empleados temporales.

Conducta: manera de comportarse, cómo se comporta alguien en un entorno.

Corrupción: práctica de actos contra la administración pública nacional o extranjera, es decir, acciones que atenten contra el patrimonio público nacional o extranjero, contra los principios de la administración pública o contra los compromisos internacionales asumidos por Brasil – concepto previsto en la Ley N° 12.846/2013.

Ética: conjunto de principios morales que guían las relaciones entre los individuos en la comunidad y en el desempeño de una actividad profesional.

Proveedor: toda persona física o jurídica que suministre un insumo, material o servicio a VERTICAL.

Fraude: esquema o práctica de actos ilícitos o de mala fe diseñados intencionalmente para obtener ganancias personales o para terceros.

Hospitalidad: acto de alojar a su cargo a alguien que pertenece a un entorno diferente al de la empresa de origen. Generalmente involucra transporte, comidas y alojamiento directo en hoteles.

Lavado de dinero: actividad de invertir, ocultar, reemplazar o transformar y devolver el dinero de una fuente siempre ilícita a los circuitos económicos y financieros legales, incorporándolo a cualquier tipo de negocio regular como si se hubiera obtenido de manera lícita.

Pagos de facilitación: son pagos, generalmente pequeños, realizados para garantizar (a través de recompensa o motivación pagada) o agilizar la realización de una acción rutinaria o necesaria a la que el pagador tiene derecho, legal o no.

Socio comercial: parte externa con la que VERTICAL tiene relaciones comerciales formales o no, a través de acuerdos verbales o escritos, memorandos de entendimiento, contratos, convenios, términos de cooperación o instrumentos similares, y que pueden actuar en nombre o en conjunto con VERTICAL para la prestación de servicios. Esto incluye representantes, agentes comerciales, empresas coligadas, socios comerciales, abogados, prepuestos, consultores, etc.

Represalia: cualquier práctica de represalia, persecución o venganza cometida contra socios, empleados, clientes, terceros, proveedores debido a denuncias o expresiones de duda, sospecha o contestación de posibles violaciones a las directrices de VERTICAL previstas en este Código de Conducta Ética, por ejemplo: amenazas, acoso moral, bullying, chantaje, aplicación de medidas disciplinarias, entre otros.

Terceros: persona física o jurídica que es independiente de VERTICAL, por ejemplo: clientes, empleados de clientes, proveedores, socios comerciales, agentes públicos, representantes de asociaciones de clase, sindicatos, diversas instituciones, ONG, universidades, etc.

Ventaja Indevida: beneficio o gratificación ilícita, ya sea en dinero, favores, bienes de cualquier tipo, beneficios o servicios ofrecidos con el objetivo de incentivar al receptor a realizar una determinada actividad bajo su responsabilidad o agilizar o negarse a realizarla, lo cual sería obligatorio.



Acesse
nossos
links



www.vertical-es.com.br