

**Capture. Comparta.**

## **Código de conducta**

Una guía sobre nuestra forma de trabajar  
Febrero de 2018

## Estimado colega:

Reeditamos nuestro Código de conducta para asegurar que todos nuestros empleados y otras partes interesadas conocieran los valores que pueden esperar de Vitec, lo que se espera de ellos, y para plasmar los cambios realizados desde la última vez que publicamos el Código en septiembre de 2015. El éxito a largo plazo de Vitec depende de nuestra capacidad para mantener nuestra reputación y de la confianza de las partes interesadas en todos los lugares donde operamos. La Junta Directiva y yo hemos asumido un compromiso firme con los más altos estándares éticos.

Se espera que los empleados usen el sentido común para fomentar las buenas prácticas de conformidad con nuestro compromiso con los elevados estándares de integridad, y que eviten las prácticas indebidas. Toda persona que infrinja nuestro Código podrá estar sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta el despido. Si en algún momento cree que se han infringido los principios del Código, debe cuestionar esta conducta o informar sus inquietudes a través de los canales apropiados. En la página 27, se presenta información detallada sobre cómo informar sus inquietudes.

La Junta Directiva y yo le aseguramos claramente que cualquier empleado que informe una inquietud de buena fe sobre el Código o bien sobre cualquier tema de negocios no será objeto de ningún tipo de represalia.

Por favor, lea detenidamente el Código para comprenderlo y comprometerse a aplicarlo a todas sus actividades y acciones de negocios.



**Stephen Bird**  
Director Ejecutivo del Grupo  
The Vitec Group plc

## Índice

### Acerca del Código de conducta 4

Nuestro compromiso y nuestros valores  
A quién se aplica el Código

### Nuestros empleados 5

Conducta  
Diversidad  
Esclavitud moderna y trata de personas  
Salud y seguridad

### Integridad en los negocios 7

Sobornos  
Pagos de facilitación  
Fraude  
Obsequios, invitaciones y hospitalidad  
Competencia justa  
Libros y registros  
Tributación (evasión del impuesto sobre sociedades)  
Confidencialidad y privacidad  
Protección de los datos

### Integridad en los negocios (continuación)

Propiedad intelectual  
Conflictos de intereses personales  
Información privilegiada y negociación de acciones  
Uso de los bienes de Vitec  
Comunicación electrónica  
Medios sociales  
Gastos  
Socios comerciales, evaluación previa de los clientes y los proveedores, sanciones

### En la comunidad 22

Sostenibilidad ambiental  
Donaciones políticas  
Representación pública  
Donaciones benéficas y patrocinios

### Asesoramiento y denuncias de infracciones o inquietudes 23



## Acerca del Código de conducta

### Nuestro compromiso y nuestros valores

Nuestro propósito es ofrecer productos y soluciones esenciales que respalden la captura y el intercambio de imágenes excepcionales.

Nuestros valores fundamentales son:

- Desempeño excepcional de los productos
- Enfoque en el cliente
- Ser líderes de un mercado que cambia con rapidez
- Capacidad global
- Transparencia, integridad, respeto

Nuestros valores impulsan todas nuestras decisiones de negocios y se ven plasmados en nuestro Código, que detalla cómo debemos realizar nuestras operaciones de negocios.

### A quién se aplica el Código

El Código se aplica a todos los empleados, contratistas y subcontratistas que trabajan en todas nuestras empresas. Esperamos que nuestros clientes, proveedores, distribuidores y agentes, y demás partes interesadas con las que interactuamos lo cumplan o sigan estándares similares.

Los empleados encargados de supervisar o dirigir a otros tienen las responsabilidades adicionales de asegurar que:

- El Código se proporciona, se comprende y se cumple a todos los niveles, incluidos los empleados a cargo, los clientes, los proveedores y demás partes interesadas
- Su conducta establece un ejemplo de las conductas correctas según se detalla en el Código
- Se responde correctamente al asesoramiento y las consultas realizadas por el personal a su cargo o bajo su supervisión

No se le harán críticas ni se le aplicarán sanciones a ningún empleado por la pérdida de negocios como resultado del cumplimiento de nuestro Código, ni a nadie que haga una denuncia de buena fe, incluso si estas resultan ser falsas luego de una investigación más detallada. No obstante, las infracciones se toman muy en serio y aquellos empleados que no cumplan el Código podrán estar sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

En la página 23 se detallan las pautas sobre cómo abordar situaciones éticas y denunciar las infracciones al Código.

## Nuestros empleados

Asumimos el compromiso de brindar un trato justo a nuestros empleados. Puede esperar una remuneración competitiva por hacer su trabajo, al igual que recompensas especiales por trabajo o desempeño extraordinarios. Invertiremos en su crecimiento personal a través de la capacitación apropiada, y procuraremos ofrecer empleo estable en las comunidades donde operamos.

Reconocemos la importancia del equilibrio entre la vida personal y la laboral, y algunas unidades de negocios ofrecen un contrato de trabajo flexible que les permite a los empleados lograr un equilibrio entre su trabajo y sus otras prioridades.

De conformidad con nuestro compromiso con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, respaldamos y respetamos los derechos laborales de reconocimiento internacional, incluida la libertad de asociación, el evitar la discriminación, la abolición del trabajo forzado e infantil y la legislación destinada a combatir la esclavitud. No apoyamos el trabajo forzado e infantil, y esperamos el mismo compromiso de parte de las partes interesadas.

Cumplimos con la letra y el espíritu de las leyes y las reglamentaciones locales e internacionales. Si tiene dudas en cuanto a si una acción es legal, entonces le recomendamos que consulte al Departamento Jurídico del Grupo o al Secretario Corporativo del Grupo. Reconocemos las inquietudes relacionadas con la seguridad en los países en los que operamos, y respetamos todas las restricciones a la exportación y el comercio.

### Conducta

Su conducta en el trabajo debe ser respetuosa. Debe evitar toda conducta que pueda percibirse como ofensiva, cuestionable, de hostigamiento o irrespetuosa hacia otras personas. El hostigamiento, la conducta abusiva, el acoso sexual o la discriminación por razones de raza, género, origen étnico, orientación sexual, estado de discapacidad, edad, estado civil, embarazo o religión es una conducta inaceptable, que generará medidas disciplinarias.

### Diversidad

Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades en todas nuestras prácticas de empleo, procedimientos y políticas. Cuando contratamos a alguien, seleccionamos al mejor postulante independientemente de la edad, la raza, el origen nacional, el estado de discapacidad, la religión, el género, el cambio de género, la preferencia sexual, el estado civil o la afiliación o no a sindicatos. Seguimos los mismos estándares al seleccionar socios comerciales.

Operamos globalmente y reconocemos las diferencias culturales que pueden existir en los países en los que hacemos negocios. Reconocemos que una fuerza laboral realmente diversa refleja nuestros mercados y nos ayudará a triunfar en ellos. No toleraremos ningún tipo de discriminación.

## Esclavitud moderna y trata de personas

Hemos asumido el compromiso de asegurar que no exista esclavitud ni trata de personas en nuestras operaciones de negocios ni en nuestra cadena de suministro. Investigaremos de manera expeditiva y exhaustiva cualquier denuncia de esclavitud o trata de personas en nuestra organización o en nuestra cadena de suministro, y rescindiremos nuestra relación con cualquier parte si tales informes se comprueban. Nuestra declaración de política en materia de esclavitud moderna y trata de personas está disponible en nuestro sitio web en [www.vitecgroup.com](http://www.vitecgroup.com).

## Salud y seguridad

Asumimos el compromiso de garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de todos nuestros empleados y contratistas, al igual que los de las demás personas que pueden verse afectadas por nuestras actividades. Cumplimos con toda la legislación pertinente y con los códigos de prácticas relativas a la salud y la seguridad en el trabajo. Todos los empleados de Vitec tienen la obligación de cuidar de su propia salud, seguridad y bienestar, y de la de los demás. Si algo no es seguro, no lo ignore y actúe en consecuencia.

Todas nuestras empresas tienen la obligación de ofrecer un ambiente de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados, contratistas y terceros que visitan nuestras empresas. Se deben tomar las precauciones adecuadas a fin de reducir los riesgos de los peligros que pueden surgir en el lugar de trabajo y brindar un ambiente de trabajo seguro. Esto incluye la adecuada capacitación de los empleados, el suministro de equipos de seguridad y la captura, investigación e información oportuna de todos los accidentes y cuasiaccidentes para mejorar de manera continua el desempeño de nuestra salud y seguridad.

En nuestro sitio web, [www.vitecgroup.com](http://www.vitecgroup.com), se encuentra disponible nuestra Política de salud y seguridad. Esta política define las pautas destinadas a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, además de brindar lineamientos para el control adecuado de los riesgos de salud y seguridad derivados de las actividades laborales.

# Integridad en los negocios

## Sobornos

No toleramos los sobornos ni la corrupción de cualquier tipo, ya sea el ofrecimiento o la recepción de sobornos, pagos indebidos o comisiones ilegales, ya sea en forma directa o indirecta. Esto incluye la prohibición de los “pagos de facilitación” o pequeños sobornos que se pagan para facilitar acciones de rutina del gobierno, lo que se aplica tanto a nuestras relaciones con los funcionarios de gobierno como a los tratos con clientes y proveedores de empresas del sector privado.

Observamos todas las leyes anticorrupción de los países en los que tenemos actividades. Existen graves sanciones por infringir las leyes anticorrupción, tanto para las personas físicas como para las empresas.

Algunas definiciones simples:

- El soborno se produce cuando se ofrece, paga, busca o acepta un pago, regalo o favor con el objetivo de influir en forma inadecuada en un resultado de negocios. Un soborno puede ser efectivo, un regalo en especie o algún otro favor, como una oferta de empleo a un familiar de la persona sobornada. Ninguno de estos ofrecimientos resulta aceptable.
- Las comisiones ilegales surgen cuando los proveedores o prestadores de servicios pagan parte de sus honorarios a las personas que adjudican el contrato. Nosotros no ofrecemos ni aceptamos comisiones ilegales en ninguna circunstancia.
- El soborno indirecto tiene lugar cuando alguien paga un soborno a través de un tercero. Por ejemplo, si una empresa contrata a un agente comercial para que la ayude a obtener un contrato, y el agente pasa parte de la comisión en concepto de soborno. No toleramos este tipo de práctica.

**Pregunta:** ¿Es aceptable dar un obsequio costoso a un cliente como parte de la licitación de un contrato?

**Respuesta:** No. Esto es un soborno, además de un claro intento de obtener un contrato a través de un regalo de valor considerable.

**Pregunta:** ¿Es aceptable que los agentes de Vitec paguen sobornos o comisiones ilegales, ya que no son empleados de Vitec?

**Respuesta:** No. Los agentes están vinculados con Vitec y tienen las mismas obligaciones en virtud de las leyes anti soborno.

## Pagos de facilitación

Los pagos de facilitación son pequeños sobornos que se realizan para acelerar las transacciones de rutina a los que el pagador ya tiene derecho, a veces conocidos como “dinero de agilización” o “dádivas”. Por ejemplo, los pagos de facilitación pueden ser pagos que se realizan a un funcionario de aduanas para acelerar el ingreso de mercadería importada o los pagos a funcionarios con el objetivo de obtener rápidamente una visa de viaje.

No se deben hacer pagos de facilitación salvo que su seguridad personal esté en riesgo. En todas las circunstancias, se debe informar la exigencia de un pago de facilitación al CEO de su división o al Secretario Corporativo del Grupo.

Quizás pueda reducir el riesgo de exigencias de estos pagos a través de la planificación cuidadosa y la buena comunicación:

- Asegúrese de difundir ampliamente nuestra política de cero tolerancia con respecto a los pagos de facilitación.
- Siempre trate con cortesía a los funcionarios de gobierno.
- Planifique con antelación. Si los funcionarios saben que está apurado, quizás traten de aprovechar la situación y exijan un soborno para actuar sin demora.

En caso de duda, consulte al CEO de su división o al Secretario Corporativo del Grupo.



**Pregunta:** ¿Puedo pagar una pequeña "tasa" para que los documentos de una licencia de exportación se tramiten más rápidamente?

**Respuesta:** Ese pago sería un pago de facilitación y no debe hacerse.

#### Fraude

Nuestro objetivo es erradicar el fraude en toda Vitec y hemos implementado una cantidad de controles internos para prevenirlo y detectarlo. Si sospecha la existencia de fraude, usted tiene la responsabilidad de denunciarlo de inmediato a su gerente de línea, al CEO de su división o al Secretario Corporativo del Grupo. Si desea mantenerse en el anonimato, o si existen conflictos de intereses percibidos o reales, también puede informarlo mediante el uso de nuestro servicio de denuncias (consulte la página 23). Vitec dará respuesta a todos los incidentes de fraude, para lo cual buscará recuperar las pérdidas y tomará medidas contra los responsables. Esto podrá generar un juicio o medidas disciplinarias que incluyen el despido.

**Pregunta:** ¿Qué es el fraude?

**Respuesta:** Lo definimos como un acto intencional para asegurar una ganancia injusta o ilegal. Los ejemplos incluyen: informes financieros fraudulentos, manipulación de descuentos a distribuidores, reclamos de gastos ficticios, apropiación indebida de bienes de Vitec, robo y encubrimiento de conflictos de intereses para beneficio personal.

#### Obsequios, invitaciones y hospitalidad

Los obsequios, invitaciones y hospitalidad razonables resultan aceptables en el curso de desarrollar buenos

vínculos con los clientes y proveedores, y cuando tienen un claro propósito de negocios. Un almuerzo o cena de negocios, o un obsequio estacional de bajo valor pueden ser razonables. Nunca se deben solicitar obsequios u hospitalidad.

Queda prohibido el intercambio de obsequios u otros beneficios que puedan afectar la imparcialidad de alguna de las partes, influir en una decisión de negocios o conducir al cumplimiento inadecuado de una obligación oficial. Si el obsequio parece poner en obligación a alguna de las partes, entonces no resulta aceptable.

No se pueden ofrecer o aceptar regalos, gratificaciones o invitaciones que superen un valor de £100 (o el equivalente en moneda local) sin la aprobación anticipada por escrito de su gerente de línea.

La frecuencia de presentación de obsequios también se debe tener en cuenta. Incluso un obsequio de bajo valor pero otorgado o recibido con frecuencia podría considerarse una influencia indebida y no resultaría aceptable.

Recuerde que incluso generar la apariencia de una conducta indebida puede generar un daño significativo. Utilice su criterio y consulte siempre que sea necesario.

Aceptable en la mayoría de las circunstancias:

- Pequeños obsequios promocionales; por ejemplo, artículos marcados con el logotipo de la empresa.
- Pequeños obsequios estacionales, como una botella de vino poco costosa, en Navidad u otras épocas festivas.
- Una comida ocasional en un restaurante con precio razonable.
- Una invitación a un evento de hospitalidad corporativo, como un día de golf o un evento deportivo de un día.

#### Nunca es aceptable:

- Cualquier cosa ilegal.
- Efectivo o equivalentes de efectivo, como vouchers, cheques de viajero o acciones.
- Todo lo que se ofrezca a alguien que está a punto de tomar una decisión comercial con relación a Vitec; por ejemplo, la adjudicación de un contrato.
- Todo lo que pudiera generar vergüenza o daño a la reputación para usted o para Vitec.
- Todo lo que sea indecente o con orientación sexual que pueda dañar nuestra reputación.
- Todo lo que contradiga las propias reglas del destinatario. Se debe tener en cuenta que, en muchos países, los mismos funcionarios de gobierno están sujetos a reglamentaciones especialmente estrictas.

Su gerente de línea (y el CEO de la división para los artículos de gran valor) debe otorgar su autorización antes de ofrecer o aceptar:

- Gastos de viajes de larga distancia
- La inclusión de socios en los eventos de hospitalidad corporativos
- Invitaciones a eventos culturales o deportivos especialmente costosos, como la final de una Copa Mundial o los Juegos Olímpicos
- Obsequios en ocasiones personales especiales, como una boda

#### Consideraciones especiales para los funcionarios de gobierno

Consideraciones especiales para los funcionarios de gobierno. Se deben adoptar precauciones especiales al lidar con funcionarios de gobierno, porque sus propias reglamentaciones suelen ser particularmente estrictas, y porque sobornar u ofrecer prácticas corruptas a un funcionario de gobierno representa un delito grave. No se pueden ofrecer obsequios o realizar invitaciones a funcionarios de gobierno o a sus familias, ya sea en forma directa o a través de un agente, sin la aprobación previa del

CEO de su división o del Secretario Corporativo del Grupo. Todos los obsequios entregados a los empleados deberán ser documentados por la empresa para la que trabajan, con información clara que incluya quién los entregó, quién los recibió, la fecha, la descripción resumida del obsequio, el valor indicativo y el proceso de aprobación seguido. En caso de duda, la cuestión deberá derivarse al Secretario Corporativo del Grupo.

**Pregunta:** ¿Puedo invitar a un cliente a un almuerzo de negocios?

**Respuesta:** Sí. Se trata de una hospitalidad razonable siempre que no resulte excesiva y que no se produzca con regularidad. Lo que se considera razonable es subjetivo y se debe evaluar cada caso de manera individual; como regla general, si el valor del almuerzo supera las £100 por invitado (o un valor equivalente) se consideraría que no es razonable.

**Pregunta:** ¿Es aceptable pedirles a los proveedores un obsequio de entradas a un evento deportivo?

**Respuesta:** No, esto lo pondría en una posición comprometida.

**Pregunta:** ¿Qué debería hacer si me invitan a un evento de hospitalidad corporativo de gran valor (£5.000), que incluye el viaje, el alojamiento para pasar la noche y a mi pareja?

**Respuesta:** Podría ser que un evento de esa naturaleza tuviera un claro propósito de negocios. Deberá analizar los detalles con su gerente de línea y el CEO de la división antes de aceptar la invitación, y solo podrá aceptarla si la aprueban.

#### Competencia justa

Competimos en forma justa y honesta, respetando todas las leyes antimonopolio y de justa competencia aplicables. Nuestras obligaciones:

- Nunca debemos compartir información comercial sensible (incluidos los precios, detalles de producción, volúmenes de venta, participación de mercado, estrategia o costos) con las empresas de la competencia
- Nunca debemos procurar obtener información sobre la competencia por medios deshonestos
- Nunca se involucre en prácticas comerciales restrictivas o de concertación, ni use en forma indebida nuestra posición en el mercado
- Evite involucrarse en la competencia desleal, lo que incluye los comentarios o las afirmaciones falsas o engañosas acerca de Vitec, nuestros competidores o productos.

Si tiene dudas con respecto a la legislación de competencia justa y tiene inquietudes, deberá elevarlas entonces al Departamento Jurídico del Grupo o al Secretario Corporativo del Grupo.

**Pregunta:** Un competidor en una feria de exposiciones sugiere una reunión para debatir los mercados y la fijación de precios. ¿Debería asistir?

**Respuesta:** No. Tales conversaciones posiblemente podrían constituir una violación de la legislación antimonopolio/de competencia justa, y conllevar sanciones significativas.

**Pregunta:** ¿Puedo conversar sobre el proceso de licitación para un contrato con un competidor?

**Respuesta:** No. Se trata de una conducta contraria a la competencia justa.

#### Libros y registros

Llevamos libros y registros precisos que reflejan todas nuestras transacciones comerciales cuando se producen, y los mantenemos por el plazo exigido legalmente. Nunca destruimos registros en un intento por evitar investigaciones o divulgaciones.

#### Tributación: evasión del impuesto sobre sociedades

La evasión fiscal es una práctica ilegal que consiste en no pagar los impuestos o pagar un monto inferior al que corresponde, normalmente mediante la presentación de una declaración de impuestos falsa o al no presentar ninguna declaración en absoluto ante las autoridades fiscales pertinentes. La evasión fiscal constituye una conducta delictiva y puede conllevar graves sanciones, tanto para la persona responsable como para Vitec.

Los delitos de evasión fiscal comunes incluyen:

- Evasión del impuesto a las ganancias; por ejemplo, hacer pagos de “efectivo disponible”
- Evasión del impuesto al valor agregado; por ejemplo, exigiendo el pago sin emitir una factura adecuada
- Entregar documentos o información falsos a las autoridades fiscales
- Evasión de impuestos especiales sobre las mercancías importadas; por ejemplo, al no declarar mercancías que llegaron al Reino Unido procedentes de mercados extranjeros

Siempre debe respetar la política de Vitec en materia de acuerdos con los clientes y los proveedores, y la emisión de facturas y el procesamiento de los pagos. Si en alguna ocasión tiene dudas en cuanto a si algo que le pidieron que hiciera (por parte de un colega o un tercero) en relación con la tributación es adecuado, consulte al CFO de su división o al Jefe del Área Fiscal del Grupo.

**Pregunta:** ¿La realización de un pago en efectivo constituye evasión fiscal?

**Respuesta:** El pago en efectivo en sí no constituye evasión fiscal. Sin embargo, si quien le pidió que lo hiciera fuese un proveedor quien además se resiste o se niega a emitir una factura válida o a proporcionar la documentación pertinente, entonces usted podría estar facilitando la evasión fiscal al ayudarle al proveedor a no declarar todos sus ingresos.

#### Confidencialidad y privacidad

La información confidencial y corporativa, incluidos los datos personales de los empleados, clientes, proveedores y accionistas, solo deben usarse para su debido propósito de negocios y en estricto desempeño laboral, de conformidad con las leyes de confidencialidad y protección de datos. La información confidencial se debe conservar de manera segura y en ningún caso se la debe usar para otro propósito que no sea el adecuado. El control de los datos personales es un tema grave con sanciones significativas para las empresas que no controlan los datos confidenciales de manera segura.

La información confidencial es información que no es información pública (o no lo es aún), e incluye a modo de ejemplo, secretos comerciales, planes comerciales, de comercialización y de servicio, aportes del consumidor, ideas de ingeniería y fabricación, listas de clientes, información sobre los empleados, cuentas bancarias, códigos tributarios y datos financieros y de otro tipo no publicados.

Vitec respeta la privacidad de sus empleados y sólo se interesará en lo que los empleados hacen fuera del trabajo si afecta a la reputación o los intereses de negocios legítimos de Vitec. Sólo utilizamos la información personal de los empleados y de otros terceros cuando es necesario para operar con eficacia o para cumplir con la ley.

#### Protección de los datos

Vitec y sus empleados sólo reunirán y conservarán datos personales para propósitos de negocios legítimos. Los datos personales incluyen todo tipo de información relacionada con una persona identificable que se pueden usar para identificarla de manera directa o indirecta. Se debe respetar la privacidad de los datos personales correspondientes a los empleados, los clientes y los proveedores. Los datos personales se deben conservar de manera segura tanto en copia impresa como en forma electrónica. Entre los ejemplos de datos personales se incluyen: nombres, direcciones, fechas de nacimiento, número de seguro nacional/seguridad social, información sobre el pasaporte, información bancaria, etc. El incumplimiento de las leyes locales de protección de datos conlleva sanciones significativas. Vitec ha adoptado un Acuerdo de Procesamiento de Datos del Grupo en el que se establecen los términos y condiciones en virtud de los cuales procesaremos los datos correspondientes a los empleados, los contratistas, los clientes, los proveedores y otros terceros.

**Pregunta:** Tengo un archivo que contiene información personal sobre los empleados que incluye nombres, información sobre direcciones, fechas de nacimiento, números de referencia tributaria, información sobre pagos, información sobre cuentas bancarias, números de pasaporte e información sobre familiares. ¿Cómo se debe registrar esto?

**Respuesta:** Esta información consiste en datos personales y es altamente sensible. El registro se debe identificar claramente como confidencial y se debe proteger mediante contraseña, además, se lo debe conservar de manera segura en formato físico. Los datos solo deben usarse para su debido propósito de negocios y no se deben compartir con nadie más a menos que se autorice claramente que se pueden compartir y que se usen para un propósito de negocios genuino. Cuando los datos ya no se requieran, deberán ser destruidos.

#### Propiedad intelectual

Nuestra propiedad intelectual es un activo corporativo importante que respalda el valor de Vitec. Muchas de nuestras marcas se reconocen instantáneamente, y todas representan los productos y servicios de calidad superior que fabricamos, distribuimos y ofrecemos globalmente.

A través del uso de marcas registradas, patentes y derecho de autor, procuramos proteger nuestras ideas, diferenciar nuestros productos de los de la competencia y aportar valor a los bienes y servicios subyacentes. Nuestros productos y servicios se identifican como diferentes, lo que fija una expectativa de calidad superior y nos permite la exclusividad legal en los países en los que han sido registrados.

Respetamos las patentes, los derechos de autor, las marcas registradas y la información exclusiva de terceros. No usamos en forma indebida la propiedad intelectual de terceros.

**Pregunta:** Estoy lanzando un nuevo producto Vitec y mi propósito es comercializarlo con el derecho de autor de un tercero. ¿Necesito su consentimiento?

**Respuesta:** Sí. Respetamos la propiedad intelectual de todos los terceros como esperamos que los demás respeten nuestra propia propiedad intelectual. Si no se solicita el consentimiento de los terceros, muy probablemente inicien alguna acción contra Vitec por violación de los derechos de propiedad intelectual.

#### Conflictos de intereses personales

Un conflicto de intereses se produce cuando los intereses personales de un empleado compiten con los intereses de Vitec. Los conflictos de intereses personales deben evitarse. Los intereses personales

pueden incluir aquellos de los familiares, incluido su cónyuge, hijos, padres o hermanos, o de las empresas en las que uno posee una participación mayoritaria.

No realizamos actividades que compitan con los negocios de Vitec, ya sea en forma directa o indirecta, ni usamos conocimientos adquiridos al trabajar en Vitec para ayudar a otros a competir con la empresa. De modo similar, no hacemos negocios en nombre de Vitec con una empresa de la que podamos beneficiarnos nosotros, o un familiar u otra persona vinculada. No tenemos intereses personales (ya sea en forma individual o familiar) en empresas que compitan con Vitec o hagan negocios con ésta, salvo que lo hayamos acordado previamente con la alta gerencia, aunque por supuesto, podemos tener acciones de empresas que cotizan en bolsa.

Los conflictos de intereses sí surgen ocasionalmente y en tales circunstancias el conflicto de intereses que surja o pudiera surgir debe tratarse abiertamente con el CEO de su división o con el Secretario Corporativo del Grupo. No divulgar un conflicto de intereses es un tema grave y debe evitarse.

**Pregunta:** Estoy a punto de adjudicar un contrato de servicios de limpieza de la oficina de Vitec a una empresa que pertenece a mi cuñado. ¿Debo solicitar autorización?

**Respuesta:** Sí. Su cuñado tiene un vínculo con usted, lo que puede representar un conflicto de intereses. Antes de adjudicar el contrato, por lo menos debe solicitar autorización a su gerente de línea, brindando toda la información. Su gerente de línea sólo debe autorizar la operación si considera que la adjudicación del contrato es lo más conveniente para Vitec.



**Pregunta:** Al unirme a Vitec conservé una participación societaria en otra empresa que opera en el mercado de la fotografía y/o la transmisión. ¿Constituye un conflicto que debería declarar y qué debería hacer?

**Respuesta:** Sí. Constituye un conflicto de interés que debe declararse inmediatamente a Vitec y debe tratarse con el CEO de su división o con el Secretario Corporativo del Grupo. Una vez divulgado el interés, se pueden implementar pasos apropiados para gestionar dicho interés.

**Información privilegiada y negociación de acciones**  
Vitec es una empresa que cotiza en la Bolsa de Valores de Londres, y Vitec y sus empleados deben cumplir con las leyes pertinentes sobre valores.

Como empleado, usted NO DEBE usar información privilegiada para negociar acciones de Vitec. De modo similar, si debido a su función, entra en conocimiento de información privilegiada acerca de otra empresa (posiblemente de una adquisición o fusión), no debe utilizar dicha información privilegiada para negociar acciones de esa empresa.

La información privilegiada es información confidencial de Vitec, de naturaleza precisa, no disponible en general y que podría tener un efecto significativo en el precio de nuestras acciones en caso de volverse pública. La información privilegiada puede ser el detalle de nuestros resultados financieros, las actualizaciones de operaciones, adquisiciones o ventas de empresas o desarrollos comerciales sustanciales.

El uso de información privilegiada para negociar con nuestras acciones o alentar a otros a hacerlo es un uso indebido del mercado y constituye un delito penal.

La información privilegiada y el riesgo de abuso de información privilegiada se aplica a usted en calidad de empleado y a todas las personas vinculadas con usted, incluidos su cónyuge, hijos, familiares convivientes o una empresa en la que tenga una participación mayoritaria.

Los directores y los empleados senior que hayan sido notificados formalmente por el Secretario Corporativo del Grupo están sujetos a nuestras Reglas de operaciones con acciones, que imponen restricciones adicionales a estas personas en términos de las negociaciones con nuestras acciones.

Si no está seguro de si posee información privilegiada y de si ésta lo afecta en términos de negociar acciones de Vitec u otros valores que cotizan en bolsa, debe comunicarse previamente con el Secretario Corporativo del Grupo antes de realizar cualquier operación.

**Pregunta:** Me entero de que Vitec está a punto de comprar otra empresa que cotiza en la Bolsa de Valores de Londres. ¿Mis padres pueden comprar acciones de esa empresa que cotiza en Londres?

**Respuesta:** No. Sus padres están vinculados claramente con usted y la información en la que basan su decisión de inversión es información privilegiada, lo que representa un uso indebido del mercado.

**Pregunta:** ¿Puedo contarle a un amigo acerca de los resultados financieros de Vitec antes de que se publiquen los resultados completos del ejercicio?

**Respuesta:** No. Se trata de información privilegiada y un incumplimiento de su deber para con Vitec, y es un uso indebido del mercado.

## Uso de los bienes de Vitec

Debe tratar los bienes de Vitec como si fueran propios, pero recordar que no lo son. No deben usarse con fines personales salvo previa autorización, y deben mantenerse seguros y en buen funcionamiento. Los dispositivos que entrega Vitec, sus servicios de correo e Internet, deben usarse para su propósito comercial indicado y no para beneficio personal. Al dejar Vitec, los empleados deben devolver todos los bienes de Vitec a Vitec incluidas las computadoras portátiles, los teléfonos celulares, las tarjetas de crédito, los archivos y los registros de trabajo.

**Pregunta:** ¿Puedo usar la camioneta de reparto de la empresa para uso personal durante el fin de semana a fin de transportar los efectos personales de mis hijos a la universidad?

**Respuesta:** No, se trata de una cuestión personal y no se deben usar los bienes de Vitec para este propósito. Si el vehículo sufre un accidente, entonces la empresa es responsable por el uso del vehículo.

## Comunicación electrónica

Tanto usted como Vitec tienen responsabilidad legal sobre cualquier comunicación electrónica, incluidos los mensajes de correo electrónico escritos y cualquier uso inadecuado de Internet. La comunicación electrónica es legalmente vinculante.

A continuación se presenta una lista indicativa (aunque no exhaustiva) de conductas que pueden estar sujetas a procedimientos disciplinarios. Es posible que informemos a las autoridades apropiadas si, por ejemplo, se produce un delito o incumplimiento de la legislación de protección de datos, o si creemos que es probable que se produzca un delito.

Los medios electrónicos no pueden usarse para ver, transmitir o almacenar deliberadamente ninguna comunicación o información que:

- Sea de naturaleza discriminatoria o de hostigamiento
- Sea despectiva para cualquier persona o grupo, o pueda perjudicar de alguna otra manera la reputación de Vitec o sus empleados
- Sea obscena o pornográfica, o pueda representar un riesgo para Vitec que pueda considerarse como tal y, en particular, no se debe recibir, almacenar ni distribuir material pornográfico, ya sea en forma interna o externa
- Sea de naturaleza difamatoria o amenazante
- Sea una "cadena" de cartas o correo basura o spam
- Un empleado que en forma deliberada o imprudente obtenga o divulgue a otra persona información que contenga datos personales sin el consentimiento de su socio local de Recursos Humanos.

## Medios sociales

Como empleados, cuando hablamos de nuestro trabajo o si nos identificamos como representantes de Vitec, es fácil que un lector de una página de Facebook, un mensaje en Twitter, su perfil de LinkedIn o un correo electrónico interprete lo dicho como la opinión de Vitec.

Usted debe tener en cuenta que es personalmente responsable de lo que publica en línea en calidad de empleado, ya sea en Twitter, Facebook, LinkedIn, Glassdoor o cualquier otro medio social. Usted es legalmente responsable de los contenidos que publica en Internet, lo que será público por un período prolongado de tiempo. Por eso, debe proteger su privacidad, al igual que la privacidad y los intereses de Vitec y de los demás empleados.

- Debería identificarse (su nombre y, de corresponder, su función en la empresa) al debatir asuntos relacionados con Vitec. Escriba en primera persona del singular ("yo" y no "nosotros") y deje en claro que habla en su propio nombre y no en representación de Vitec. Debe quedar claro en todo momento que está expresando su opinión personal.
- Si publica algún contenido en un sitio web y ese contenido tiene alguna relación con su trabajo o con alguno de los temas asociados a Vitec, debe incluir un descargo como: "Las publicaciones de este sitio son personales y no necesariamente representan la postura, estrategia u opinión de Vitec".
- Las leyes de derechos de autor, marcas registradas, uso justo e información financiera se aplican a usted personalmente del mismo modo que a Vitec.
- No use de manera indebida la información confidencial o exclusiva de otra persona.
- No mencione ni cite a nuestros clientes, socios o proveedores sin su aprobación escrita previa. Cuando haga una referencia, en lo posible mencione la fuente.
- Al usar los medios sociales e identificarse como relacionado con Vitec, debe asegurarse de presentarse en forma profesional y de que la reputación de Vitec no se vea dañada en modo alguno.
- Al publicar, comentar o incluir un mensaje en Twitter relacionado con alguna actividad laboral, resulta aceptable lo siguiente:
  - Afirmaciones fácticas acerca de nuestros productos o el uso de éstos
  - Afirmaciones de opiniones acerca de nuestros productos que establezcan claramente quién es el autor
- Lo siguiente no es aceptable:
  - Afirmaciones de opinión relativas a un producto de algún competidor o al competidor
  - Afirmaciones que sugieran un auspicio, o que permitan inferirlo

- Afirmaciones que comparan la capacidad operativa de un producto de Vitec con uno de la competencia
- Afirmaciones que citen o reformulen las palabras de otra persona, sin su consentimiento escrito específico que verifique la cita y su publicación
- Afirmaciones que denigren cualquier otro producto, persona o empresa
- Afirmaciones ofensivas o difamatorias
- Afirmaciones que mencionen información sensible acerca de Vitec
- Afirmaciones sensibles desde el punto de vista comercial sin la aprobación explícita previa del Secretario Corporativo del Grupo.
- Afirmaciones acerca de nuestro rendimiento actual o futuro, información financiera o desempeño del precio de las acciones

Debe tener en cuenta que cualquier afirmación que se realice a través de los medios sociales puede posiblemente considerarse difamatoria y estar sujeta a las mismas restricciones legales que otras formas de medios. Siempre utilice su sentido común. En caso de duda, pregúntese si publicaría lo mismo en un papel con membrete de Vitec.

**Pregunta:** Mi gerente en verdad me hizo enojar hoy y quiero actualizar el estado de mi Facebook personal para contarles a mis amigos que mi gerente es un idiota. Me hará sentir mejor. ¿Lo debo hacer?

**Respuesta:** No, no lo debe hacer. Cualquier declaración que realice en los medios sociales, incluso en su página personal de Facebook o en otros medios sociales, puede ser difamatoria o maliciosamente falsa y no debe publicarse en una plataforma tan pública.

## Gastos

Ocasionalmente usted incurrirá en gastos como parte de su trabajo. Si se hace un reclamo de gastos, este debe ser razonable y enviarse en forma oportuna con documentos que los comprueben.

Consulte a su gerente de línea para conocer las pautas específicas acerca de los gastos en su empresa.

**Pregunta:** He incurrido en gastos en un viaje de negocios, pero no tengo los recibos. ¿Es aceptable?

**Respuesta:** No. Debe tener los documentos adecuados que comprueben los gastos incurridos. Debe recordar conservar los recibos de todos los gastos realizados en cualquier viaje de negocios. Todos los reclamos de negocios se deben presentar sin demora.

**Pregunta:** ¿Es aceptable que use mi tarjeta de crédito corporativa para hacer mis compras personales con la intención de reembolsarlo a la empresa?

**Respuesta:** No, si bien existe la intención de reembolsarlo a la empresa, representa un riesgo innecesario y las tarjetas de crédito corporativas no deben usarse para cuestiones personales.

## Socios comerciales, evaluación previa de los clientes y los proveedores, sanciones

Trabajamos con una amplia diversidad de socios comerciales, que incluyen agentes, representantes, consultores, subcontratistas, clientes y proveedores. Estamos comprometidos con los principios de equidad

y excelencia en nuestros tratos con estos socios, y esperamos reciprocidad en este compromiso. Les pagaremos a nuestros proveedores, contratistas y agentes de conformidad con los términos y condiciones contractuales acordados, y esperamos que nuestros clientes hagan lo mismo.

Todos los socios comerciales deben seguir principios éticos consistentes con los nuestros, lo que incluye nuestra política anti soborno y nuestro compromiso con las condiciones de trabajo equitativo. Cuando surjan problemas, en primera instancia utilizaremos nuestra influencia para procurar implementar acciones correctivas. Cuando esto resulte imposible, nos reservamos el derecho de desvincularnos de la relación comercial.

Al designar a un socio comercial, se debe realizar la evaluación previa de los antecedentes de ese socio, que incluya sus antecedentes financieros y su trayectoria de reputación, la cual se deberá documentar. También se puede consultar al Departamento Jurídico del Grupo o al Secretario Corporativo del Grupo. Se deben realizar verificaciones de antecedentes de los riesgos en términos de reputación de ese nuevo socio comercial que incluyan, a modo de ejemplo, riesgos relacionados con sobornos y corrupción, esclavitud, sanciones, temas ambientales y relativos a la salud y la seguridad, y si esa organización ha estado sujeta a cuestionamientos de reputación en el pasado.

Cumplimos con todas las sanciones económicas. Si usted participa en una transacción en la que es posible que intervenga un país, una entidad o una persona que estén sujetos a algún tipo de sanción, debe asegurar que se realice una evaluación previa antes de concretar la transacción. Las sanciones comerciales son complejas y cambian constantemente, por lo que se debe solicitar asesoramiento previo del Departamento Jurídico del Grupo o del Secretario Corporativo del Grupo.



**Pregunta:** Estoy en negociaciones con un posible cliente nuevo con sede en un país de Medio Oriente pero el cliente nuevo no manifiesta con claridad dónde está establecido, ¿Qué evaluaciones previas deben realizarse?

**Respuesta:** Numerosos países de Medio Oriente están sujetos actualmente a estrictas sanciones económicas en virtud de la legislación de los Estados Unidos, del Reino Unido y de la Unión Europea. Si no se realizan verificaciones de antecedentes detalladas, Vitec y sus empleados podrían quedar expuestos a graves penalidades en caso de infringir tales sanciones.

**Agentes, representantes y subcontratistas**  
Seleccionamos a agentes, representantes y subcontratistas sobre la base de su experiencia profesional y no por contactos personales.

Todos los agentes y distribuidores deben designarse mediante contratos escritos que detallen los servicios a prestar, la estructura de los honorarios que se deberán abonar, y que incluyan la prohibición expresa del soborno y el requisito del cumplimiento de este Código. En el caso de los agentes comerciales, estas cláusulas deben incluir una obligación de presentar a Vitec informes periódicos detallados de sus actividades en nuestro nombre durante el período contractual.

También deben establecer claramente el derecho a rescindir el contrato, con vigencia inmediata, en caso de incumplimiento. Los honorarios y comisiones acordados serán apropiados y constituirán una remuneración justificable por servicios legítimos prestados. Los CEO de la división revisarán todos los acuerdos de comisiones por anticipado. Los pagos de comisiones que excedan el 10 % del valor del contrato estarán sujetos a la aprobación previa del Director Ejecutivo del Grupo.

Al designar a cualquier agente, se debe realizar la evaluación previa de los antecedentes de ese agente, la cual se deberá documentar.

#### Nuestros proveedores

Nuestro objetivo es desarrollar vínculos de largo plazo con nuestros proveedores, y esperamos que éstos obtengan un retorno justo sobre las inversiones que han hecho en el curso de sus negocios con nosotros. Los seleccionamos sobre la base de criterios objetivos, como la calidad, la entrega, el desempeño y el precio y, a cambio, nos aseguramos de establecer una relación equitativa con una remuneración justa.

Esperamos que nuestros proveedores cumplan estándares compatibles con este Código. Vitec tiene el deber de asegurar que su cadena de suministro no esté sujeta a cuestionamientos por riesgos en términos de reputación, entre ellos por esclavitud y trata de personas.

#### Selección y evaluación previa

Al establecer nuevas relaciones comerciales, debemos tener en cuenta el registro previo de los socios comerciales y su posición ética actual. La justificación comercial de esta relación se debe documentar.

Si el socio potencial es nuevo en Vitec, o no tiene un registro de mercado establecido, deberemos valorar si se debe realizar una evaluación previa formal.

Este proceso puede implicar establecer:

- Los antecedentes y el historial profesional y financiero
- Si el mercado en el que opera el socio potencial se considera de alto riesgo en términos de reputación y corrupción
- Los intereses comerciales, la posesión de acciones, puestos gerenciales
- Posibles conexiones con funcionarios públicos y otras figuras políticas
- Reputación comercial, el socio implementa prácticas comerciales cuestionables como demoras en los pagos o incumplimientos en los pagos a proveedores
- Participación en temas controversiales, que posiblemente incluyan problemas laborales o vinculados a la salud y la seguridad
- Presencia en alguna lista de sanciones internacionales

Si no está seguro de cómo realizar esta evaluación previa, consulte al CEO de su división o al Secretario Corporativo del Grupo.

#### Asegurar el compromiso con nuestro Código

Debe asegurarse de que cualquier agente, subcontratista o proveedor con alto nivel de riesgo o de importancia tenga una copia de nuestro Código y asuma el compromiso formal por escrito de cumplirlo. Alternativamente, se le debe solicitar que presente evidencia de que cuenta con su propio estándar compatible con el nuestro.

El acuerdo contractual debe definir claramente el alcance del trabajo, las tarifas, e incluir cláusulas apropiadas que aborden los temas relacionados con la integridad. En el caso de los agentes comerciales, estas cláusulas deben incluir una obligación de presentar a Vitec informes periódicos detallados de las actividades que realizan en nuestro nombre durante el período contractual. También deben establecer claramente el derecho a rescindir el contrato, con vigencia inmediata, en caso de incumplimiento.

#### Aprobación y firma

Todos los acuerdos celebrados con agentes, subcontratistas y proveedores deben ser aprobados por un gerente senior que no sea el empleado de Vitec responsable de la gestión de esa relación comercial.

#### Supervisión y revisión

Una vez firmado el contrato, usted debe seguir supervisando la relación con el socio comercial en cuestión, a fin de asegurarse de que cumpla nuestros requisitos de conducta comercial ética en todo momento.

Si detecta o sospecha una práctica indebida en relación con un socio comercial, debe informarlo al CEO de su división o al Secretario Corporativo del Grupo.

## En la comunidad

### Sostenibilidad ambiental

Tomamos seriamente nuestras responsabilidades ambientales y trabajamos para reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones, productos y servicios. Reconocemos que una empresa responsable y sostenible debe hacer lo posible por reducir su impacto de largo plazo en el medio ambiente. Nuestras áreas de atención clave son los productos, los recursos ambientales, el transporte, los desechos, la cadena de suministro y la certificación.

Nuestras operaciones buscan evitar, o de otra manera reducir, los efectos perjudiciales de nuestras operaciones en el medioambiente y cada unidad de negocio se esfuerza por mejorar su desempeño ambiental reduciendo los desechos en áreas relativas por ejemplo al consumo de energía, el transporte, el embalaje y el uso de materiales naturales.

Nuestra Política ambiental se encuentra disponible en nuestro sitio web. Define las pautas y los objetivos de la empresa para lograr la sostenibilidad ambiental.

### Donaciones políticas

No hacemos donaciones a partidos políticos en ningún país ni a ninguna causa que pueda dañar la reputación de cualquier parte de Vitec. Esto incluye obsequios, suscripciones, préstamos o cualquier otro beneficio en especie otorgado a partidos políticos. Si tiene alguna duda, deberá consultar al Secretario Corporativo del Grupo.

### Representación pública

Si representa públicamente a Vitec, debe hacerlo con el mismo nivel de integridad que utiliza en su trabajo. Solo los voceros autorizados designados pueden comunicarse en nombre de Vitec con las partes interesadas, incluidos los medios, acerca de Vitec o sus empresas subsidiarias, nuestros productos y servicios, resultados financieros y expectativas.

Como persona individual, usted tiene la libertad de comunicarse con estas partes interesadas, pero no

puede comentar que sus opiniones son las de Vitec, ni generar ese supuesto. En caso de duda, consulte al CEO de su división o al Secretario Corporativo del Grupo antes de hacer ninguna declaración.

### Donaciones benéficas y patrocinios

Como parte de nuestras actividades de ciudadanía corporativa, es posible que donemos tiempo y dinero a una diversidad de organizaciones benéficas locales e internacionales. Nuestras donaciones y patrocinios a instituciones benéficas deben considerarse una contribución abierta y voluntaria para el bien común, sin ninguna expectativa de retorno comercial o personal.

Aplicamos los mismos estándares de profesionalismo a nuestras donaciones a instituciones benéficas que a nuestras alianzas comerciales. Solo hacemos donaciones a organizaciones que cumplen un propósito público legítimo, y que en sí mismas están sujetas a estándares elevados de transparencia y responsabilidad.

Las donaciones deben ser transparentes y se deben documentar en forma adecuada, con un resumen del fundamento de la donación, los datos de las partes involucradas (incluida la evaluación previa de la organización benéfica), el monto y/o una descripción de la donación realizada. Todas las organizaciones benéficas deben contar con la aprobación previa del CEO de su división o del Secretario Corporativo del Grupo. Las donaciones no deben estar sujetas a conflictos de intereses.

**Pregunta:** Me han pedido que realice una donación benéfica en nombre de Vitec a una organización benéfica que dirige un amigo de la familia. ¿Puedo hacerlo?

**Respuesta:** No. Esta situación es un posible conflicto de intereses. Se debe recomendar a la organización benéfica que se comunique con Vitec en forma independiente y no informalmente a través de la amistad con usted.

## Asesoramiento y denuncias de infracciones o inquietudes

El Código no puede abordar todas las posibles situaciones éticas que pueden surgir en el ambiente de trabajo. En consecuencia, es posible que los empleados necesiten buscar asesoramiento y ayuda según corresponda, y les recomendamos que lo hagan. Si se cuestiona a un empleado por una preocupación ética y tiene dudas en cuanto a la correcta línea de acción a seguir, entonces hacer algunas simples preguntas puede servirle de orientación:

- ¿Es legal?
- ¿Es ético?
- ¿La situación está en conflicto con los principios incluidos en el Código?
- ¿Podría explicarles la situación y mis acciones a mi familia y posiblemente a los medios de comunicación si tuviera que hacerlo?

Aplicar el sentido común debería resultarle útil como orientación cuando enfrente con un dilema ético. No obstante, si aún siente que no sabe cuál es la correcta línea de acción a seguir y sospecha que alguien está infringiendo el Código, o no entiende algún punto del Código, entonces le recomendamos en la primera instancia que pida ayuda o denuncie sus inquietudes relacionadas con este Código directamente a su gerente de línea a través de los canales normales. En algunas circunstancias, quizás le resulte más conveniente mencionar sus inquietudes directamente al CEO de su división o al Secretario Corporativo del Grupo. No obstante, se reconoce que esto no siempre puede ser posible debido a conflictos de intereses percibidos o reales u otros factores, o porque quizás desee permanecer en el anonimato. Como último recurso puede usar el servicio de denuncias de la empresa.

EXPOLINK es un servicio de denuncias independiente a través del cual se pueden informar las acusaciones de conductas indebidas y prácticas inadecuadas dentro de Vitec. Se encuentra disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, en todos los idiomas que se

hablan en Vitec. El servicio está a cargo de personal imparcial calificado, familiarizado con la denuncia de asuntos confidenciales.

Algunos ejemplos de conductas indebidas y prácticas inadecuadas incluyen:

Robo, fraude, sobornos y corrupción, deshonestidad, prácticas laborales inseguras, hostigamiento, victimización, acoso (de índole racial, sexual o religiosa) u otras infracciones a este Código.

La investigación de las denuncias realizadas a través de EXPOLINK será confidencial y sólo se informarán los resultados a la alta gerencia correspondiente y, en caso de corresponder, al Directorio de Vitec. Sin embargo, si luego de una denuncia se genera una investigación penal, no puede garantizarse el anonimato. La Junta Directiva de Vitec le asegura que ninguna denuncia realizada de buena fe a través de EXPOLINK que sea genuina y no maliciosa generará represalias o medidas disciplinarias contra un empleado o tercero.

La empresa no tolerará ningún tipo de represalia contra quienes realicen denuncias.

Cualquier persona puede denunciar un incumplimiento al Código de Vitec a través de EXPOLINK, a los siguientes números:

China	10800 152 2112
Costa Rica	0800 0440101
France	0800 900240
Germany	0800 182 3246
Hong Kong	800 930770
Italy	800 783 776
Japan	00531 78 0023
Netherlands	0800 022 9026
Singapore	800 4411 140
UK	0800 374 199
Ukraine	0044 1249 661808
USA	1 877 533 5310