

CÓDIGO DE CONDUTA

de

Grupo de Tecnologia de Isolamento (ITG)

13.11.2023

Todos os aspectos dos negócios do Insulation Technology Group são regidos pelas leis aplicáveis e por outras disposições legais. Esse conjunto de regulamentações internacionais, supranacionais, nacionais e regionais forma a estrutura para as negociações comerciais no ITG, por exemplo, estipulando regras e padrões para produção, produtos e serviços ou definindo códigos de prática para vários mercados e estipulando como as várias partes devem agir umas com as outras.

Como base fundamental para a continuidade de seus negócios e para o crescimento sustentável do ITG, é essencial que o ITG atue estritamente dentro desses limites e reaja com flexibilidade a quaisquer mudanças.

Portanto, todos os funcionários do ITG cumprem naturalmente todas as leis e regulamentos aplicáveis e procuram garantir que outros funcionários façam o mesmo.

O Código de Conduta do ITG descreve certas regras e padrões de conduta essenciais que são fundamentais para as negociações comerciais do ITG. Se e quando necessário ou apropriado, este Código de Conduta será complementado por regulamentos adicionais e mais específicos.

1. Agimos com integridade e somos justos com nossos clientes, fornecedores, concorrentes e outros parceiros, bem como uns com os outros.

1.1 Política para lidar com parceiros de negócios e funcionários

O pivô de todas as operações comerciais realizadas pelo ITG são os nossos parceiros comerciais (em especial, nossos clientes, parceiros de distribuição e fornecedores). Os pilares para o sucesso sustentável são decisões objetivas e

claras, bem como negociações justas, respeitosas e confiáveis com esses parceiros de negócios.

O acima exposto também se aplica a negociações entre funcionários, que formam a base para operações bem-sucedidas por parte do ITG. Isso se aplica a funcionários do mesmo nível hierárquico, bem como a gerentes em relação a seus subordinados. Espera-se que os funcionários com responsabilidade gerencial deem um exemplo especial.

1.2 Antidiscriminação

O ITG tem uma força de trabalho composta por muitos funcionários de várias origens e contextos socioculturais. Esses funcionários formam a base para o sucesso sustentável do ITG.

O ITG tem uma política de tolerância zero em relação à discriminação ou assédio no ambiente de trabalho, seja por motivos de raça, origem étnica, gênero, religião ou ideologia, deficiência, idade, identidade sexual, inclinação política ou envolvimento em um sindicato.

1.3 Concorrência justa e conformidade com os regulamentos que regem a concorrência e a lei antitruste

As regras destinadas a preservar a concorrência justa são um componente essencial de uma economia de mercado livre. Essas leis, por exemplo, proíbem os concorrentes, em especial, de fazer acordos sobre preços, alocação de grupos de clientes ou quantidades de produção. Essas leis também dizem respeito à fixação de preços em relação aos agentes de vendas e proíbem o abuso de uma posição dominante no mercado. Por fim, a legislação de controle de fusões tem como objetivo evitar a criação de estruturas que dominem o mercado.

Todos os funcionários do ITG devem cumprir as disposições legais que regem as leis de concorrência e antitruste ao fazer negócios.

1.4 Combate à lavagem de dinheiro

O ITG pretende fazer negócios apenas com parceiros comerciais cujos negócios estejam em conformidade com as disposições legais e cujos recursos financeiros sejam provenientes de fontes legítimas. O ITG não apoia a lavagem de dinheiro. Qualquer comportamento suspeito por parte de um parceiro de negócios deve ser relatado às autoridades citadas na seção 8 abaixo.

Todos os funcionários do ITG devem cumprir toda e qualquer lei de combate à lavagem de dinheiro.

1.5 Rejeição do trabalho infantil e forçado

O trabalho infantil e o trabalho forçado são proibidos.

De acordo com as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o ITG emprega apenas trabalhadores que tenham a respectiva idade legal.

O ITG não emprega ninguém que ofereça seu trabalho ou serviços sob ameaça de punição de qualquer tipo e que não ofereça seu trabalho ou serviço voluntariamente, ou seja, é proibido o trabalho forçado no sentido da Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

1.6 Evitamos conflitos de interesse que possam surgir como resultado de relacionamentos muito próximos com parceiros comerciais, concorrentes e outras pessoas ou instituições fora do ITG.

Conflitos de interesse que surjam como resultado de relações muito próximas com parceiros comerciais, concorrentes e outras pessoas ou instituições fora da LAPP Insulators podem prejudicar a integridade, o profissionalismo e a reputação da LAPP Insulators. Dessa forma, quaisquer possíveis conflitos de interesse devem ser reconhecidos e evitados o mais rápido possível.

2. Não toleramos o oferecimento ou recebimento de subornos ou corrupção de nenhuma forma. Não damos a parceiros comerciais e a terceiros presentes, hospitalidade, privilégios, entretenimento ou

quaisquer outros benefícios inadequados, de qualquer forma. Tampouco aceitamos tais benefícios.

2.1 Política básica

O ITG conquista seus negócios exclusivamente graças à qualidade e ao preço de seus produtos e serviços.

2.2 Recusa em oferecer ou conceder benefícios

Nenhum dos funcionários do ITG tem permissão para oferecer, prometer ou conceder a qualquer outra pessoa - direta ou indiretamente - benefícios ilegais em conexão com suas negociações comerciais. Pagamentos em dinheiro ou outros benefícios não podem ser concedidos com o objetivo de influenciar decisões ou obter vantagens ilegais.

O acima exposto se aplica a funcionários públicos em particular, mas também a pessoas do setor privado. O termo "funcionário público" se aplica a representantes ou funcionários de autoridades e outras organizações públicas, bem como a funcionários públicos e funcionários de empresas estatais e organizações públicas internacionais. O termo também abrange candidatos a cargos políticos, representantes oficiais e funcionários de qualquer partido político, bem como os próprios partidos políticos.

Qualquer oferta, benefício, convite ou presente deve estar em conformidade com a legislação aplicável, com este Código de Conduta e com outros regulamentos internos em vigor no ITG.

Qualquer aparência de desonestidade e impropriedade deve ser evitada. Os funcionários devem se abster de fazer qualquer oferta, promessa, benefício, convite ou presente que possa ser considerado uma tentativa de influenciar um funcionário público ou subornar um parceiro de negócios. Isso não inclui presentes costumeiros ocasionais de valor simbólico ou convites para uma refeição ou entretenimento dentro de limites razoáveis, desde que os costumes locais e as leis aplicáveis sejam cumpridos. Presentes ou convites para refeições ou entretenimento que ultrapassem o escopo habitual não devem ser dados.

Também nos referimos ao valor detalhado em nosso Folheto de Conformidade do ITG versão 2023 N° 6.

2.3 Recusa em exigir ou aceitar vantagens

Nenhum funcionário do ITG pode usar sua posição profissional para exigir, aceitar, obter ou receber promessas de benefícios para si mesmo, membros da família ou outros terceiros.

Isso não inclui presentes costumeiros ocasionais de valor simbólico ou convites para refeições ou entretenimento dentro de limites razoáveis, desde que os costumes locais e as leis aplicáveis sejam cumpridos. Não é permitido aceitar presentes ou convites para refeições ou entretenimento que ultrapassem o escopo habitual.

Sobre o valor detalhado, também nos referimos ao nosso Folheto de Conformidade do ITG versão 2023 N° 7 (Presentes ocasionais podem ter um valor máximo de 200 € de uma só vez, 400 € no máximo anualmente).

2.4 Doações

Doações ou outros pagamentos podem ser feitos sob certas condições a instituições sociais ou de caridade, mas não a pessoas físicas. O requisito mínimo que deve ser atendido antes que qualquer doação possa ser feita por parte do ITG é que as instituições em questão tenham o direito de emitir recibos oficialmente reconhecidos para as doações.

As doações só podem ser feitas em troca de um recibo válido. Nenhum pagamento pode ser feito a organizações prejudiciais à reputação do Grupo.

Novamente, ao fazer uma doação, é imperativo que não haja nenhuma aparência de possível tentativa de exercer influência. Essa impressão pode surgir, por exemplo, se a parte que estiver recebendo a doação for muito próxima de um parceiro de negócios.

O ITG não faz nenhuma doação política (doações a políticos, partidos políticos ou organizações políticas).

3. Sempre cumprimos a obrigação de manter a confidencialidade e a discrição.

3.1 Não divulgação

Assuntos internos relativos ao ITG devem ser mantidos em sigilo. Isso se aplica, em particular, a empreendimentos planejados, organização interna ou procedimentos de produção, bem como a números incluídos em relatórios internos e externos até o momento em que essas informações forem publicadas.

A obrigação de não divulgação continua a ser aplicada mesmo após o término do contrato de trabalho.

A obrigação de não divulgação também deve ser observada na esfera privada, bem como no uso de redes sociais.

3.2 Proteção e segurança de dados

A integridade, a disponibilidade e a confidencialidade das informações são de extrema importância para o ITG.

Cada funcionário deve estar ciente de que as informações devem permanecer seguras e agir de acordo.

As disposições legais devem ser sempre cumpridas ao compilar, processar e usar dados pessoais.

Solicita-se a todos os funcionários que participem ativamente do bloqueio e do combate a danos materiais e não materiais e que tratem com cuidado os sistemas de informação, os dados armazenados e processados neles e todas as informações não eletrônicas.

4. A segurança, a proteção ambiental e a saúde ocupacional são uma prioridade para nós.

O ITG reconhece a conservação de nosso meio ambiente como um dos objetivos fundamentais da empresa.

Além disso, a segurança no local de trabalho e a segurança de nossos produtos são um princípio fundamental para o ITG.

Para garantir o acima exposto, cada funcionário compartilha a responsabilidade em seu ambiente de trabalho pela proteção das pessoas e do meio ambiente. Nossos funcionários devem cumprir as leis, os regulamentos e as diretrizes internas relacionadas à proteção do meio ambiente, à segurança na fábrica e à segurança no local de trabalho e procurar garantir que outros funcionários também cumpram essas obrigações.

5. Este Código de Conduta forma a base de nossa conduta como empresa e, portanto, deve ser sempre respeitado.

Este Código de Conduta constitui a base e o cerne de todas as diretrizes e regras do ITG e está alinhado com o nosso Guia de Conformidade Global do ITG versão 2023.

Cada funcionário do ITG é obrigado a cumprir todas as leis, regulamentos, o conteúdo deste Código de Conduta e todas as diretrizes e regras que complementam este Código de Conduta aplicáveis a ele e a procurar garantir que os demais funcionários também as cumpram.

Espera-se que todos os funcionários do ITG não apenas cumpram formalmente este Código de Conduta, mas que o significado e a finalidade do mesmo se tornem parte integrante de sua maneira de pensar, levando-os a aplicá-lo adequadamente em seu trabalho diário.

Os gerentes são responsáveis por garantir que seus subordinados sejam informados sobre as leis e diretrizes internas da empresa aplicáveis a eles e que recebam o apoio necessário para aplicá-las.

Em caso de dúvida, os funcionários devem procurar orientação de seu superior ou da pessoa indicada na seção 8.

6. Se acreditarmos ou descobirmos que um gerente ou funcionário não está cumprindo ou deixou de cumprir as regras estabelecidas, não hesitaremos em denunciar o caso.

Todos os funcionários são incentivados a relatar quaisquer violações deste Código de Conduta que perceberem ao ponto de contato estabelecido na seção 8. Isso também se aplica no caso de um funcionário ter uma suspeita suficientemente específica de que esse possa ser o caso.

Se alguma violação deste Código de Conduta for descoberta ou suspeita, os responsáveis do ITG farão o possível para esclarecer o assunto e iniciar as consequências necessárias, que podem levar ao término do vínculo empregatício ou das relações comerciais. O ITG se reserva o direito de tomar medidas legais adicionais em qualquer caso.

Nenhum funcionário que denuncia possíveis violações do Código de Conduta de boa-fé tem qualquer desvantagem a temer, mesmo que a notificação se revele infundada.

7. Relatórios e informações: Ponto de contato

As seguintes pessoas do ITG são responsáveis por receber quaisquer informações relativas a possíveis violações deste Código de Conduta e atuam como ponto de contato para quaisquer questões relacionadas a este Código de Conduta:

ITG Group	PPC	SHT	TUR		CAB	JED	WUN	LER	NAM	BR
Insulation Technology Group GmbH	PPC Austria Holding GmbH	PPC (Shanghai) Trading Co. Ltd.	Lapp Insulators S.A. Romania	PPC Insulators Turda SRL	PPC Cab, a.s.	Lapp Insulators Sp.z.o.o.	Lapp Insulators GmbH	LAPP Insulators LLC	PPC USA Inc.	PPC Santana Equipamentos Eléctricos LTDA.
Alexander Wögerer	Jennifer Yu	Gratian Urechiatu	Katarina Ligasova	Elzbieta Kunecka	Matthias Hübner	Josh Stern	Odair Costa	Ana Baros		
alexander.woegerer@ppcinsulators.com	jennifer.yu@ppcinsulators.com	gurechiatu@lappinsulators.com	katarina.ligasova@ppcinsulators.com	ekunecka@lappinsulators.com	mhuebner@lappinsulators.com	jstern@lappinsulators.com	odair.costa@ppcinsulators.com	ana.barros@ppcinsulators.com		

Os funcionários também podem relatar preocupações confidenciais de forma opcional a um escritório de advocacia externo neutro usando um dos seguintes endereços de e-mail:

compliance@insulationtg.com
compliance@ppcinsulators.com
compliance@lappinsulators.com

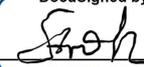
Antoni Franco Grau

DocuSigned by:

14.11.2023
6426BE36A4944EE...

Diretor Executivo ITG

Martin Strohschneider

DocuSigned by:

14.11.2023
4C4523218A6542B...

Diretor de Conformidade Global do
Diretor Financeiro