

KODEKS POSTĘPOWANIA

Z

Insulation Technology Group (ITG)

13.11.2023

Wszystkie aspekty działalności Insulation Technology Group podlegają obowiązującym przepisom prawa i innym regulacjom prawnym. Ten zestaw międzynarodowych, ponadnarodowych, krajowych i regionalnych przepisów tworzy ramy dla transakcji biznesowych w ITG, np. określając zasady i standardy produkcji, produktów i usług lub definiując kodeksy postępowania dla różnych rynków i określając, w jaki sposób różne strony mają postępować wobec siebie.

Jako fundamentalna podstawa kontynuacji działalności i zrównoważonego rozwoju ITG, istotne jest, aby ITG działała ściśle w tych granicach i elastycznie reagowała na wszelkie ich zmiany.

W związku z tym wszyscy pracownicy ITG przestrzegają wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji oraz starają się zapewnić, aby inni pracownicy postępowali podobnie.

Kodeks Postępowania ITG opisuje pewne podstawowe zasady i standardy postępowania, które mają fundamentalne znaczenie dla działalności biznesowej ITG. W razie potrzeby lub w stosownych przypadkach niniejszy Kodeks Postępowania zostanie uzupełniony o dodatkowe, bardziej szczegółowe regulacje.

1. Postępujemy uczciwie wobec naszych klientów, dostawców, konkurentów i innych partnerów, a także wobec siebie nawzajem.

1.1 Polityka postępowania z partnerami biznesowymi i pracownikami

Podstawą wszystkich działań biznesowych podejmowanych przez ITG są nasi partnerzy biznesowi (w szczególności nasi klienci, partnerzy dystrybucyjni i dostawcy). Filarami trwałego sukcesu są obiektywne i jasne decyzje, a także uczciwe, pełne szacunku i wiarygodne relacje z tymi partnerami biznesowymi.

Powyższe dotyczy również relacji między pracownikami, które stanowią podstawę udanych działań ze strony ITG. Dotyczy to zarówno pracowników na tym samym szczeblu hierarchii, jak i kierowników w stosunku do swoich podwładnych. Od pracowników pełniących funkcje kierownicze oczekuje się dawania szczególnego przykładu.

1.2 Przeciwdziałanie dyskryminacji

ITG zatrudnia wielu pracowników o różnym pochodzeniu i pochodzeniu społeczno-kulturowym. Pracownicy ci stanowią podstawę trwałego sukcesu ITG.

ITG stosuje politykę zerowej tolerancji w odniesieniu do dyskryminacji lub molestowania w środowisku pracy, czy to ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, płeć, religię lub ideologię, niepełnosprawność, wiek, tożsamość seksualną, poglądy polityczne lub zaangażowanie w związki zawodowe.

1.3 Uczciwa konkurencja i zgodność z przepisami regulującymi konkurencję i prawo antymonopolowe

Zasady mające na celu zachowanie uczciwej konkurencji są istotnym elementem gospodarki wolnorynkowej. Zabraniają one konkurentom w szczególności uzgadniania cen, podziału grup klientów lub wielkości produkcji. Przepisy te dotyczą również ustalania cen w odniesieniu do agentów sprzedaży i zakazują nadużywania dominującej pozycji na rynku. Wreszcie, przepisy dotyczące kontroli fuzji mają na celu zapobieganie tworzeniu struktur dominujących na rynku.

Wszyscy pracownicy ITG muszą przestrzegać przepisów prawa dotyczących konkurencji i prawa antymonopolowego podczas prowadzenia działalności.

1.4 Zwalczanie prania pieniędzy

ITG dąży do zawierania transakcji biznesowych wyłącznie z partnerami biznesowymi, których działalność jest zgodna z przepisami prawa i których zasoby finansowe pochodzą z legalnych źródeł. ITG nie wspiera prania

brudnych pieniędzy. Wszelkie podejrzane zachowania partnerów biznesowych należy zgłaszać organom wymienionym w sekcji 8 poniżej.

Wszyscy pracownicy ITG muszą przestrzegać wszystkich przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy.

1.5 Odrzucenie pracy dzieci i pracy przymusowej

Praca dzieci i praca przymusowa są zabronione.

Zgodnie z konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), ITG zatrudnia wyłącznie pracowników w odpowiednim wieku.

ITG nie zatrudnia nikogo, kto oferuje swoją pracę lub usługi pod groźbą jakiegokolwiek kary i kto nie oferuje swojej pracy lub usług dobrowolnie, tj. praca przymusowa w rozumieniu Konwencji nr 29 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) jest zabroniona.

1.6 Unikamy konfliktów interesów, które mogłyby powstać w wyniku bardzo bliskich relacji z partnerami biznesowymi, konkurentami i innymi osobami lub instytucjami spoza ITG.

Konflikty interesów, które powstają w wyniku bardzo bliskich relacji z partnerami biznesowymi, konkurentami i innymi osobami lub instytucjami spoza LAPP Insulators, mogą zaszkodzić uczciwości, profesjonalizmowi i reputacji LAPP Insulators. W związku z tym wszelkie możliwe konflikty interesów muszą być rozpoznawane i unikane tak szybko, jak to możliwe.

2. Nie tolerujemy wręczania ani przyjmowania łapówek lub korupcji w jakikolwiek sposób, w jakiegokolwiek formie. Nie przekazujemy partnerom biznesowym i innym stronom trzecim żadnych nieestosownych prezentów, gościnności, przywilejów, rozrywki ani żadnych innych korzyści w jakikolwiek sposób, w jakiegokolwiek formie. Nie przyjmujemy również takich korzyści.

2.1 Polityka podstawowa

ITG zdobywa klientów wyłącznie dzięki jakości i cenie swoich produktów i usług.

2.2 Odmowa zaoferowania lub przyznania świadczeń

Żaden z pracowników ITG nie może oferować, obiecywać ani przyznawać komukolwiek innemu - bezpośrednio lub pośrednio - niezgodnych z prawem korzyści w związku ze swoimi kontaktami biznesowymi. Płatności gotówkowe lub inne korzyści nie mogą być przyznawane w celu wywarcia wpływu na decyzje lub uzyskania bezprawnych korzyści.

Powyższe dotyczy w szczególności urzędników państwowych, ale także osób z sektora prywatnego. Termin "urzędnik publiczny" odnosi się do przedstawicieli lub pracowników władz i innych organizacji publicznych, a także urzędników służby cywilnej i pracowników spółek państwowych i publicznych organizacji międzynarodowych. Termin ten obejmuje również kandydatów na urzędy polityczne, oficjalnych przedstawicieli i pracowników każdej partii politycznej, a także same partie polityczne.

Wszelkie oferty, korzyści, zaproszenia lub upominki muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, niniejszym Kodeksem Postępowania i dalszymi regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w ITG.

Należy unikać wszelkich pozorów nieuczciwości i niestosowności. Pracownicy muszą powstrzymać się od składania jakichkolwiek ofert, obietnic, korzyści, zaproszeń lub prezentów, jeśli mogłyby one zostać uznane za próbę wywarcia wpływu na urzędnika państwowego lub przekupienia partnera biznesowego. Nie obejmuje to zwyczajowych okazjonalnych prezentów o symbolicznej wartości lub zaproszeń na posiłek lub rozrywkę w rozsądnych granicach, pod warunkiem, że przestrzegane są lokalne zwyczaje i obowiązujące przepisy prawa. Nie wolno wręczać prezentów ani zaproszeń na posiłki lub imprezy rozrywkowe wykraczające poza zwyczajowy zakres.

Odsyłamy również do naszej broszury ITG Compliance Booklet wersja 2023 nr 6.

2.3 Odmowa żądania lub przyjęcia korzyści

Żaden pracownik ITG nie może wykorzystywać swojej pozycji zawodowej w celu żądania, przyjmowania, uzyskiwania lub obiecywania korzyści dla siebie, członków rodziny lub innych osób trzecich.

Nie obejmuje to zwyczajowych okazjonalnych prezentów o symbolicznej wartości lub zaproszeń na posiłek lub rozrywkę w rozsądnych granicach, pod warunkiem przestrzegania lokalnych zwyczajów i obowiązujących przepisów. Niedozwolone jest przyjmowanie prezentów lub zaproszeń na posiłki lub imprezy rozrywkowe wykraczające poza zwyczajowy zakres.

Odnosimy się również do szczegółowej kwoty w naszej broszurze ITG Compliance Booklet wersja 2023 nr 7 (okazjonalne prezenty mogą mieć maksymalną kwotę 200 € jednorazowo, 400 € maksymalnie rocznie).

2.4 Darowizny

Darowizny lub inne płatności mogą być dokonywane pod pewnymi warunkami na rzecz instytucji społecznych lub organizacji charytatywnych, ale nie na rzecz osób fizycznych. Minimalnym wymogiem, który musi zostać spełniony przed dokonaniem jakiegokolwiek darowizny ze strony ITG, jest to, że dane instytucje są uprawnione do wydawania oficjalnie uznanych pokwitowań za darowizny.

Darowizny mogą być przekazywane wyłącznie w zamian za ważne pokwitowanie. Nie wolno dokonywać wpłat na rzecz organizacji szkodzących reputacji Grupy.

Ponownie, przy przekazywaniu darowizny konieczne jest, aby nie stwarzać wrażenia próby wywierania wpływu. Takie wrażenie może na przykład powstać, jeśli strona otrzymująca darowiznę jest bardzo blisko związana z partnerem biznesowym.

ITG nie przekazuje żadnych darowizn na cele polityczne (darowizn na rzecz polityków, partii politycznych lub organizacji politycznych).

3. Przez cały czas przestrzegamy obowiązku zachowania poufności i dyskrecji.

3.1 Nieujawnianie informacji

Wewnętrzne sprawy dotyczące ITG muszą być traktowane jako poufne. Dotyczy to w szczególności planowanych przedsięwzięć, wewnętrznej organizacji lub procedur produkcyjnych, a także danych liczbowych zawartych w raportach wewnętrznych i zewnętrznych do czasu opublikowania tych informacji.

Zobowiązanie do nieujawniania informacji obowiązuje nawet po zakończeniu stosunku pracy.

Obowiązek zachowania poufności musi być również przestrzegany w sferze prywatnej, a także podczas korzystania z sieci społecznościowych.

3.2 Ochrona i bezpieczeństwo danych

Integralność, dostępność i poufność informacji mają dla ITG ogromne znaczenie.

Każdy pracownik musi być świadomy, że informacje muszą pozostać bezpieczne i postępować zgodnie z nimi.

Podczas gromadzenia, przetwarzania i wykorzystywania danych osobowych należy zawsze przestrzegać przepisów prawa.

Wszyscy pracownicy są proszeni o aktywne uczestnictwo w blokowaniu i zwalczaniu szkód materialnych i niematerialnych oraz o ostrożne obchodzenie się z systemami informatycznymi, przechowywanymi i przetwarzanymi w nich danymi oraz wszelkimi informacjami nieelektronicznymi.

4. Bezpieczeństwo, ochrona środowiska i zdrowie pracowników są dla nas priorytetem.

ITG uznaje ochronę środowiska za jeden z podstawowych celów firmy.

Ponadto bezpieczeństwo w miejscu pracy i bezpieczeństwo naszych produktów są podstawowymi zasadami ITG.

Aby zagwarantować powyższe, każdy pracownik jest współodpowiedzialny za ochronę ludzi i środowiska w swoim środowisku pracy. Nasi pracownicy muszą przestrzegać przepisów prawa, regulacji i wewnętrznych wytycznych dotyczących ochrony środowiska, bezpieczeństwa w zakładzie i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz dążyć do zapewnienia, że inni pracownicy również przestrzegają takich zobowiązań.

5. Niniejszy Kodeks postępowania stanowi podstawę naszego postępowania jako spółki i dlatego musi być zawsze przestrzegany.

Niniejszy Kodeks postępowania stanowi podstawę i serce wszystkich wytycznych i zasad w ITG i jest zgodny z naszą Globalną broszurą zgodności ITG w wersji 2023.

Każdy pracownik ITG jest zobowiązany do przestrzegania wszystkich przepisów prawa, regulacji, treści niniejszego Kodeksu Postępowania oraz wszystkich wytycznych i zasad uzupełniających niniejszy Kodeks Postępowania, które mają do niego zastosowanie, a także do zapewnienia, że są one również przestrzegane przez innych pracowników.

Oczekuje się, że wszyscy pracownicy ITG nie tylko będą formalnie przestrzegać niniejszego Kodeksu Postępowania, ale że jego znaczenie i cel staną się integralną częścią ich sposobu myślenia, prowadząc ich do stosowania go w codziennej pracy.

Menedżerowie są odpowiedzialni za zapewnienie, że ich podwładni są informowani o obowiązujących ich przepisach prawa i wewnętrznych wytycznych firmy oraz że otrzymują niezbędne wsparcie w ich stosowaniu.

W przypadku wątpliwości, pracownicy powinni zwrócić się o poradę do swojego przełożonego lub osoby wskazanej w punkcie 8.

6. Jeśli uznamy lub odkryjemy, że kierownik lub pracownik nie przestrzega lub nie przestrzegał podanych zasad, nie zawahamy się zgłosić takiej sprawy.

Wzywa się każdego pracownika do zgłaszania wszelkich zauważonych naruszeń niniejszego Kodeksu postępowania do punktu kontaktowego określonego w sekcji 8. Ma to również zastosowanie w przypadku, gdy pracownik ma wystarczająco konkretne podejrzenie, że może to mieć miejsce.

W przypadku wykrycia lub podejrzenia naruszenia niniejszego Kodeksu postępowania, osoby odpowiedzialne w ITG dołożą wszelkich starań, aby wyjaśnić sprawę i wszcząć niezbędne konsekwencje, które mogą prowadzić do rozwiązania stosunku pracy lub relacji biznesowych. ITG zastrzega sobie prawo do podjęcia dalszych kroków prawnych w każdym przypadku.

Żaden pracownik, który w dobrej wierze zgłasza możliwe naruszenia Kodeksu Postępowania, nie musi obawiać się żadnych negatywnych konsekwencji, nawet jeśli zgłoszenie okaże się bezpodstawne.

7. Raportowanie i informacje: Punkt kontaktowy

Następujące osoby w ITG są odpowiedzialne za przyjmowanie wszelkich informacji dotyczących możliwych naruszeń niniejszego Kodeksu postępowania i działają jako punkt kontaktowy w przypadku wszelkich pytań związanych z niniejszym Kodeksem postępowania:

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	Elżbieta Kunecka	Matthias Hübner	Josh Stern	Odaïr 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		

Pracownicy mogą również opcjonalnie zgłaszać wątpliwości w sposób poufny do neutralnej zewnętrznej kancelarii prawnej, korzystając z jednego z poniższych adresów e-mail:

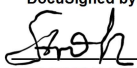
compliance@insulationtg.com
compliance@ppcinsulators.com
compliance@lappinsulators.com

Antoni Franco Grau

DocuSigned by:

14.11.2023
6426BE36A4944FE...
CEO ITG

Martin Strohschneider

DocuSigned by: 14.11.2023

1404683218A6542B...
ITG Global Compliance Director &
CFO