Código de ética e conduta empresarial

ESTE ARQUIVO ELETRÔNICO É A VERSÃO OFICIAL E SUBSTITUI QUALQUER VERSÃO IMPRESSA

Índice

4. Responsabilidade com o meio ambiente 6
a. Aquisição ecológica 6
b. Promoção da gestão ambiental 6
c. Produtos e serviços sustentáveis 6
5. Responsabilidade para com a Empresa 7
a. Conflitos de interesses 7
b. Oportunidades corporativas 7
c. Uso de informações privilegiadas 8
d. Proteção e uso adequado dos ativos Empresa 8
i. Bens e equipamentos 8
ii. Recursos e segurança da informação 9
iii. Propriedade intelectual 10
iv. Entretenimento, presentes e gratificações 10
e. Livros e registros 10
f. Resposta a consultas da mídia e de terceiros 10
6. Responsabilidade para com os funcionários 11
a. Respeitamos uns aos outros 11
b. Trabalho infantil 11
c. Escravidão moderna 11
d. Práticas disciplinares 12
e. Jornada de trabalho 12
f. Salários e benefícios 12
g. Não discriminação 13
h. Liberdade de associação 13
i. Assédio 13
j. Segurança no local de trabalho 13
k. Equidade de oportunidade na contratação 13
l. Privacidade e proteção de dados 13
7. Concorrência e negociação justa 14
a. Leis antitruste e de concorrência 14
i. Acordos anticoncorrenciais e colaboração entre concorrentes 15
ii. Problemas de distribuição 15
b. Suborno, propinas e fraude 16

c. Antilavagem de dinheiro 16
d. Regulamentos de conformidade comercial 16
8. Interações com governos 17
a. Relações com funcionários públicos 17
b. Contribuições políticas 17
9. Interações com fornecedores 17
10. Implementação do Código 17
a. Busca de orientações 17
b. SpeakUp – Denúncia de violações 17
c. Sistema SpeakUp 18
d. Proteção de funcionários e informantes 18
e. Investigação de suspeitas de violações 18
f. Disciplina para violações 19
g. Renúncias e alterações 19
h. Declaração de ciência e concordância 19

1. Mensagem do diretor executivo

Prezados colegas,

Nossa visão para a Landis+Gyr é seguir sendo parceiros de negócios de padrão internacional por meio de tecnologia, proximidade com os clientes e inovação, mas a forma como alcançamos isso é igualmente importante.

Nosso Código de ética e conduta empresarial é uma política que estabelece nossos padrões de comportamento ético e um importante recurso para assegurar que nossas interações de negócios diárias ocorram com integridade. Isso significa que fazemos mais do que apenas cumprir leis e regulamentos; agimos da forma correta mesmo quando não há regras ou expectativas definidas.

Viver os princípios incorporados em nosso Código de ética e conduta empresarial é fundamental para nosso sucesso e capacidade de concretizar nossa visão estratégica. Esta política não só descreve esses princípios, mas também fornece orientação para agirmos de maneira condizente com nossos valores fundamentais.

Leiam atentamente esta política e apliquem os princípios em seu trabalho diário. Embora a política forneça orientação sobre como agir de forma honesta e ética nas diversas situações com as quais vocês podem se deparar em seu trabalho na Landis+Gyr ou com ela, isso não elimina a necessidade de utilizar seu bom senso e julgamento profissional. A política não abrange todas as situações possíveis nem poderia fazê-lo. Ela fornece as ferramentas para orientar vocês a tomar as decisões certas diante de dilemas.

Não fiquem em silêncio se estiverem preocupados com uma possível violação de nosso Código e nossas políticas. Em vez disso, manifestem-se para nos dar a oportunidade agir da forma correta.

Compreender, assumir e viver esta política é responsabilidade de todos os funcionários e parceiros da Landis+Gyr. Eu e nossa Equipe de administração executiva pedimos seu apoio, entusiasmo e compromisso em agir com integridade absoluta em tudo o que fazemos.

Peter Mainz
Diretor executivo

ESTE ARQUIVO ELETRÔNICO É A VERSÃO OFICIAL E SUBSTITUI QUALQUER VERSÃO IMPRESSA
Versão datada de 2 April 2025

2. Introdução

A Landis+Gyr AG (coletivamente com suas subsidiárias, "Landis+Gyr" ou a "Empresa") tem o compromisso de conduzir seus negócios em conformidade com todas as leis e normas aplicáveis e de acordo com os mais altos padrões de conduta e ética nos negócios. O Código se aplica a todos os conselheiros, diretores, funcionários e agentes da Empresa (coletivamente, "Funcionários"). O Código ajuda os funcionários da Landis+Gyr nesses esforços oferecendo uma declaração dos princípios fundamentais e das políticas e dos procedimentos principais que regem a conduta das interações comerciais.

Como empresa, a Landis+Gyr tem um compromisso com uma gestão eticamente sólida, bem como com o cumprimento das leis e exigências regulatórias atuais. Além disso, a Empresa está ciente da sua responsabilidade social e contribui ativamente para o desenvolvimento positivo da sociedade da melhor maneira possível.

Por meio de suas operações internas e externas, a Landis+Gyr atua de maneiras que, no mínimo, cumpram as responsabilidades fundamentais das áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Ao incorporar os Dez princípios do Pacto Global da ONU em estratégias, políticas e procedimentos, e estabelecer uma cultura de integridade, não estamos apenas cumprindo nossas responsabilidades básicas com as pessoas e o planeta, estamos também preparando o cenário para o sucesso de longo prazo.

Este Código tem como objetivo oferecer orientações, mas não pretende apresentar respostas para todas as questões que possam surgir. Recomenda-se que os funcionários falem com seu supervisor ou do Diretor de conformidade em caso de dúvidas ou preocupações no que diz respeito a qualquer assunto abordado no Código. O Código é uma declaração das políticas de conduta individual e comercial e não constitui, de forma alguma, um contrato de trabalho ou garantia de continuidade de emprego.

3. Conformidade com as leis

A Landis+Gyr honra a letra e o espírito das leis em todos os locais em que atua e conduz suas operações em total conformidade com as leis e normas aplicáveis. Essas são as condições sob as quais competimos, agregamos valor e atuamos como membros responsáveis das nossas comunidades.

É dever dos funcionários cumprir todas as leis e normas e atuar com o mais alto nível de ética e integridade. Em alguns casos, poderá haver conflito entre as leis aplicáveis de dois ou mais países, estados ou cidades. Em caso de conflito, ou se a lei local entrar em conflito com as determinações deste Código, o caminho mais rigoroso prevalecerá. Recomenda-se que os funcionários consultem o Diretor de conformidade, seu supervisor ou o departamento Jurídico em caso de dúvidas.

4. Responsabilidade com o meio ambiente

Como empresa de capital aberto, a Landis+Gyr está aproveitando a oportunidade de expandir ainda mais o escopo e o foco de seus próprios esforços de gestão de sustentabilidade, assegurando que os impactos ambientais, sociais, econômicos e de governança relevantes de suas atividades sejam levados em consideração. A iniciativa de responsabilidade social corporativa (Corporate Social Responsibility, CSR) da Landis+Gyr visa ajudar a Empresa e seus clientes a atender às necessidades das comunidades de hoje sem comprometer as das gerações futuras. Ao mesmo tempo, permite que a Empresa agregue valor ao gerenciar sua reputação corporativa, mitigando riscos operacionais relacionados ao impacto ambiental, inclusive mudanças climáticas, e respondendo a oportunidades e restrições regulatórias.

a. Aquisição ecológica

A gestão de sustentabilidade ambiental envolve lidar com diversas questões operacionais. A Landis+Gyr tem a responsabilidade de identificar, avaliar e abordar os impactos ambientais de seus produtos ao longo de seus ciclos de vida em todas as fases, desde a fabricação e o uso do produto até a reciclagem de produtos no fim da vida útil. Para isso, a Landis+Gyr está promovendo a aquisição ecológica como medida durante a fase de fabricação.

A aquisição ecológica envolve a compra de produtos, peças, componentes e materiais com impacto ambiental mínimo de fornecedores que promovam vigorosamente a proteção ambiental. Para esse fim, a cooperação de fornecedores em toda a cadeia de abastecimento é essencial para se garantir que os negócios operem de maneira a reduzir o impacto e os riscos ambientais.

b. Promoção da gestão ambiental

A Landis + Gyr considera a gestão ambiental uma das principais responsabilidades da Administração Executiva e promove atividades ambientais em harmonia com as atividades econômicas. A Landis+Gyr avalia os impactos das suas atividades comerciais, e dos seus produtos e serviços no meio ambiente, inclusive no que diz respeito à biodiversidade, e define metas e objetivos relacionados à redução de impactos ambientais e prevenção da poluição. A Empresa busca melhorar continuamente a gestão ambiental por meio de auditorias e análises de atividades.

A Landis+Gyr cumpre todas as leis e normas, as diretrizes do setor que endossou e suas próprias regras ambientais. A Empresa se esforça para aumentar a conscientização de todos os seus funcionários sobre o meio ambiente, bem como exige que façam uma contribuição prática em benefício do meio ambiente por meio do próprio trabalho.

A Landis+Gyr tem atuação global e, portanto, promove atividades ambientais por toda a Empresa em todos os países em que atua ou faz negócios.

c. Produtos e serviços sustentáveis

A Landis+Gyr reconhece que os recursos naturais acessíveis de forma sustentável são finitos, por isso implementa medidas ambientais vigorosas para promover seu uso eficaz e prático, em termos de ofertas de produtos e serviços, bem como de processos de negócios internos.

A Landis+Gyr desenvolve e oferece produtos e serviços ambientalmente sustentáveis, que ajudam a reduzir os impactos ambientais ao longo de seus ciclos de vida.

A Landis+Gyr se esforça para reduzir o impacto ambiental de todos os processos de negócios, inclusive criação, fabricação, logística, vendas e descarte, com foco especial na prevenção da poluição, emissões de gases de efeito estufa e mudanças climáticas, bem como a utilização eficaz de recursos e controles de substancias químicas.

5. Responsabilidade para com a Empresa

É dever dos funcionários se empenhar para promover os melhores interesses da Empresa, independentemente de influências externas.

a. Conflitos de interesses

A Landis+Gyr exige que os funcionários ajam de forma ética, honesta e em benefício da Empresa, inclusive no tratamento de conflitos de interesses reais ou potenciais nas relações pessoais e profissionais. Ocorre conflito de interesses quando o interesse particular de um funcionário interfere ou aparenta interferir, de alguma forma, nos interesses da Empresa. Um conflito pode ocorrer quando um funcionário faz algo ou tem interesses que podem dificultar a execução do seu trabalho com eficiência e objetividade. Também podem ocorrer conflitos de interesses quando um indivíduo se beneficia indevidamente como resultado do próprio cargo na Empresa.

Não é possível descrever todas as situações em que um conflito de interesses possa ocorrer, mas as seguintes situações são exemplos que podem constituir um conflito:

- Um funcionário ou membro da família recebe um benefício pessoal indevido como resultado do cargo do funcionário na Landis+Gyr.
- Um funcionário ou membro da família tem interesse financeiro em uma operação que envolva um concorrente, cliente ou fornecedor da Landis+Gyr.
- Ser o proprietário de ou de outra forma ter participação, direta ou indiretamente, em um concorrente, fornecedor, prestador de serviços ou subcontratado que faz negócios com a Empresa, exceto valores mobiliários dessas entidades que sejam negociados em bolsa de valores reconhecida ou no mercado de balcão quando a participação não exceder 5% da quantidade em circulação da classe de valores mobiliários.
- Um funcionário trabalhar em qualquer capacidade para ou atuar como diretor de um concorrente, cliente ou fornecedor enquanto for empregado da Landis+Gyr.
- Um funcionário direcionar negócios da Landis+Gyr para um fornecedor de propriedade de ou gerenciado por, ou que empregue um parente ou amigo.

b. Oportunidades corporativas

Havendo oportunidade, os funcionários têm o dever perante a Empresa de promover os interesses legítimos da Empresa. Os funcionários que souberem de uma oportunidade de negócios ou investimento por meio do uso de informações ou bens corporativos ou do seu cargo na Empresa, como de um concorrente ou cliente, fornecedor ou associado de negócios real ou em potencial da Empresa, não podem participar da oportunidade de negócios nem fazer investimentos sem a aprovação prévia por escrito do diretor de conformidade ou do diretor jurídico do Grupo. Em primeira instância, essa oportunidade será considerada uma

oportunidade de investimento da Empresa. Nenhum funcionário pode utilizar os bens ou as informações da empresa, nem o próprio cargo para obter ganhos pessoais indevidos ou concorrer com a Empresa.

c. Uso de informações privilegiadas

No cumprimento de suas obrigações para com a Empresa, os funcionários poderão ter acesso a informações relevantes não públicas a respeito da Empresa ou de outra empresa (na qualidade de parceiro, fornecedor ou cliente). Todas as informações relevantes não públicas serão consideradas informações privilegiadas e jamais poderão ser usadas para ganho pessoal do funcionário ou de seus familiares, amigos ou conhecidos. Um investidor pode considerar as informações privilegiadas fundamentais na decisão de compra ou venda dos valores mobiliários de uma empresa; portanto, a política da Empresa e as leis relativas ao mercado de valores mobiliários proíbem que os funcionários comprem ou vendam valores mobiliários com base em informações relevantes não públicas, para preservar a confiança e a integridade pública do mercado de capitais. A transmissão de informações privilegiadas a pessoas não autorizadas também é proibida pelas nossas regras internas e pelas leis da maioria dos países.

A negociação de valores mobiliários quando em posse de informações privilegiadas é antiética e estritamente proibida por lei, tanto para o portador das informações bem como para a Landis+Gyr como organização. Tanto a pessoa física quanto a Empresa podem ser multadas por violações das leis relativas ao mercado de valores mobiliários. Para obter informações mais detalhadas, consulte a Política de manipulação de mercado e uso de informações privilegiadas da empresa, e você encontrará explicações e exemplos mais abrangentes.

d. Proteção e uso adequado dos ativos Empresa

Os ativos da Landis+Gyr incluem todos os recursos que a Empresa mantém para conduzir e planejar seus negócios. Eles consistem em propriedades e equipamentos físicos, informações confidenciais, propriedades intelectuais e outros ativos. Os ativos são usados para promover os interesses da Empresa e jamais para ganho pessoal. É dever dos funcionários proteger os ativos da Landis+Gyr e garantir o seu uso eficiente.

i. Bens e equipamentos

É dever dos funcionários proteger os bens e equipamentos da Empresa, e agir de forma a evitar o uso descuidado ou equivocado, o desperdício, a perda ou o roubo, para que a Empresa possa conduzir seus negócios com eficiência, competir com sucesso e ser rentável. Os bens e equipamentos da Empresa somente podem ser usados para os negócios da Empresa.

Informações confidenciais e de propriedade exclusiva

Os funcionários lidam com um volume considerável de informações sobre atividades, operações e planos de negócios que são de grande valor para a Empresa e que não são de conhecimento do público em geral nem da concorrência. Informações sensíveis, como dados do cliente ou planos estratégicos ou de marketing, e especificações de produtos são exemplos de informações da Empresa que devem ser mantidas como confidenciais e de propriedade exclusiva.

Informações confidenciais incluem todas as informações não públicas que possam ser úteis para a concorrência ou outras pessoas, ou que poderiam prejudicar a Empresa ou pessoas que fazem negócios com a Empresa, caso fossem divulgadas. Os fornecedores, parceiros comerciais e clientes fornecem regularmente informações confidenciais à Landis+Gyr e confiam que as informações serão protegidas. As informações recebidas de terceiros devem ser cuidadosamente protegidas de acordo com bom senso e práticas de negócios, e contratos de confidencialidade. A distribuição ou o uso não autorizado de informações de propriedade exclusiva não é permitido e pode ser ilegal.

Todos os funcionários devem proteger as informações confidenciais e de propriedade da Landis+Gyr de forma adequada. Esse tipo de informação só deve ser divulgado em caso de necessidade comercial (e somente mediante o devido contrato de confidencialidade), ou se autorizado pelo departamento jurídico ou exigido por lei.

É dever dos funcionários que possuam ou tenham acesso a informações de propriedade exclusiva:

- Usar as informações apenas para fins comerciais e jamais para benefício pessoal ou de familiares, amigos ou conhecidos.
- Proteger as informações contra divulgações para pessoas fora da Empresa. Isso requer discrição ao conversar com familiares, durante os negócios, com conhecidos do seu meio social e ao falar em locais onde as informações possam ser ouvidas, como em transporte público, elevadores ou restaurantes.
- Respeitar a privacidade dos clientes, concorrentes e fornecedores, e jamais aceitar informações obtidas por meio de meios antiéticos ou inadequados.
- Proteger contra situações de descuido e jamais deixar as informações confidenciais ou de propriedade exclusiva visíveis ou sem supervisão. Os arquivos devem ser trancados e protegidos. Todas as exigências de segurança do computador devem ser seguidas.
- Jamais discutir informações confidenciais com concorrentes, como política de preços, custos, roteiros de produtos e inovações, inventários, marketing, planos de produção e capacidades. Discutir ou colaborar para esses assuntos é ilegal.

Os funcionários devem cumprir as determinações acima e as previstas no contrato de confidencialidade assinado no início da contratação. As restrições da Empresa relacionadas a informações confidenciais permanecem em pleno vigor e efeito após o término da relação de emprego da pessoa, salvo se, posteriormente, as informações se tornarem de domínio público pelos meios adequados.

Ao observar essas políticas, os funcionários jamais deverão divulgar a ninguém de dentro da Empresa qualquer informação confidencial a respeito do seu ex-empregador.

ii. Recursos e segurança da informação

O hardware, software e os dados das redes e computadores da Landis+Gyr são componentes essenciais dos nossos negócios. É dever dos funcionários agir com diligência e sempre tomar os devidos cuidados para proteger os sistemas de computadores, as redes e as informações da Empresa contra danos, destruição, vírus, alteração, roubo, manipulação fraudulenta e acesso, divulgação ou uso não autorizado. O uso dos recursos de informação está sujeito às Políticas globais de segurança da informação, inclusive a Política de uso aceitável (Acceptable Use Policy,

AUP), AUP para trabalhadores que não trabalhem no escritório e a Política de classificação de informações.

As informações produzidas e armazenadas nos sistemas de informações da Landis+Gyr são consideradas propriedade da Empresa, e a Empresa reserva-se o direito de acessar todas essas informações nos limites da lei.

iii. Propriedade intelectual

É dever dos funcionários da Landis+Gyr proteger os direitos de propriedade intelectual da Empresa, preservar as informações sensíveis da Empresa e dos clientes, e respeitar os direitos de propriedade intelectual de terceiros. Portanto, os funcionários devem gerenciar a tecnologia e processar as informações de forma a tratar as informações sensíveis e os direitos de propriedade intelectual com um alto nível de cuidado. Para obter mais orientações sobre essas exigências, consulte a Política e o processo de propriedade intelectual.

iv. Entretenimento, presentes e gratificações

As decisões de negócios dos funcionários em nome da Empresa devem se basear em julgamentos objetivos e sem concessões. Relacionamentos pessoais, presentes, hospitalidade ou qualquer outra coisa de valor direto ou indireto não podem ser usados para influenciar as decisões. Normas e orientações mais detalhadas sobre este assunto estão previstas nas Políticas de presentes e entretenimento locais ou regionais, ou podem ser obtidas junto ao departamento Jurídico e de Conformidade, e devem ser lidas em conjunto com este Código.

e. Livros e registros

É dever dos funcionários preencher todos os documentos da Empresa de maneira precisa, fiel, completa e em tempo hábil, além de cumprir os procedimentos de revisão e aprovação da Empresa. Isso inclui, entre outros, relatórios de despesas, folhas de ponto, relatórios de férias ou folgas remuneradas, registros de folha de pagamento e serviços, contas, pedidos de equipamentos ou faturas e outros dados financeiros, os quais poderão ser enviados aos auditores da Empresa ou órgãos governamentais. Esses registros são fundamentais para a gestão dos negócios. Informações falsas, enganosas ou incompletas comprometem a capacidade da Empresa de tomar boas decisões a respeito dos recursos, colaboradores e programas e, em alguns casos, violam a lei. A conformidade com os procedimentos de contabilidade e controles internos da Landis+Gyr é obrigatória. É proibida a abertura ou manutenção de conta bancária, fundo ou ativo não divulgado ou não registrado. Os funcionários jamais podem criar solicitação ou relatório falso ou enganoso, realizar pagamento ou abrir conta em nome da Empresa, estando ciente de que alguma parte do pagamento ou da conta será destinada a outros fins que não os descritos nos documentos de apoio. Os funcionários jamais podem assinar o nome de outra pessoa ou assinar em nome de outra pessoa que não de si próprios, salvo mediante autorização.

f. Resposta a consultas da mídia e de terceiros

A Landis+Gyr designa pessoas específicas para serem diretamente responsáveis para lidar com consultas e questionamentos sobre a Empresa e nossos negócios por parte da mídia, de analistas financeiros ou de outros membros da comunidade financeira, de funcionários públicos ou do público em geral. Sendo assim, os funcionários são orientados para encaminhar

consultas a respeito das nossas demonstrações contábeis e situação financeira, e assuntos relacionados ao respectivo departamento Financeiro. Todas as consultas feitas pela mídia, por analistas financeiros ou pelo público em geral a respeito da Empresa serão encaminhadas ao departamento de Comunicações Corporativas. Consultas de reguladores ou órgãos governamentais serão encaminhadas imediatamente ao departamento Jurídico. Para obter informações adicionais a respeito deste tópico, consulte a Política de mídias sociais.

6. Responsabilidade para com os funcionários

A Landis+Gyr é uma organização global que compete ativamente em diferentes ambientes com uma equipe de colaboradores qualificada e de diferentes experiências. É o desempenho dos nossos funcionários na produção e nos serviços que conquista e mantém nossa posição de liderança. Promovemos e nos esforçamos para criar um ambiente em que todos os funcionários sejam tratados com o máximo de dignidade e respeito, e possam se desenvolver e trabalhar da melhor maneira possível.

a. Respeitamos uns aos outros

A forma como os funcionários tratam uns aos outros e o nosso ambiente de trabalho afeta a forma como realizamos nossos trabalhos. Todos os funcionários desejam e merecem um local de trabalho em que sejam respeitados e reconhecidos. A Landis+Gyr valoriza e respeita a diversidade de origem, habilidades e conhecimento profissional dos nossos funcionários. Incentivamos os funcionários a valorizar a diversidade que nosso ambiente oferece e esperamos que todos tratem todos os funcionários com a integridade e o respeito característicos da Landis+Gyr.

b. Trabalho infantil

A Landis+Gyr não tolera o uso de trabalho infantil e somente contratará trabalhadores com mais de 15 anos ou a idade mínima exigida para trabalhar no país onde o trabalho for realizado, o que for maior. Os trabalhadores com menos de 18 anos de idade não podem realizar trabalhos perigosos ou operar máquinas pesadas.

A Landis+Gyr apoia o desenvolvimento de programas legítimos de aprendizagem no local de trabalho para o benefício educacional dos jovens, contanto que cumpram todas as leis aplicáveis e este Código. Na ausência de leis locais, a taxa salarial para estudantes, estagiários e aprendizes será no mínimo a mesma taxa salarial que outros trabalhadores iniciantes que executam tarefas iguais ou semelhantes.

c. Escravidão moderna

Como líder global do setor na fabricação de soluções de medição de eletricidade, gás e medidores de calor, a Landis+Gyr tem a responsabilidade de combater diligentemente a escravidão e o tráfico de pessoas em todo o mundo. Dessa forma, a Landis+Gyr tem o compromisso de prevenir a escravidão e o tráfico de pessoas nas suas atividades corporativas e

o combate à escravidão moderna na sua cadeia de abastecimento. Visando isso, a Empresa cumpre todas as leis de escravidão moderna nas jurisdições em que operamos.

O termo "escravidão moderna" pode ser definido por referência a crimes existentes, como escravidão e seus crimes relacionados, inclusive trabalhos forçados, recrutamento enganoso de mão-de-obra ou serviços, casamento forçado, servidão por dívida, tráfico de seres humanos, tráfico de órgãos e as piores formas trabalho infantil. Este último inclui o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para uso em conflitos armados, prostituição infantil, uso de crianças para atividades ilícitas e trabalhos que provavelmente prejudicam a saúde, a segurança ou a condição psicológica das crianças.

A Landis+Gyr não trafica trabalhadores nem de outra forma explora os trabalhadores por meio de ameaça, força, coerção, sequestro ou fraude. A Landis+Gyr não usa trabalhos forçados (por exemplo, escravidão, em cárcere, escravidão por dívida ou vinculado a contrato forçado) em nenhuma de suas instalações ao redor do mundo. O trabalho é voluntário e os trabalhadores têm liberdade para deixar o trabalho e encerrar seu vínculo empregatício mediante aviso prévio. A Landis+Gyr não exige que os trabalhadores entreguem o passaporte ou sua identificação ou permissão de trabalho emitida pelo governo como condição de contratação.

d. Práticas disciplinares

A Landis+Gyr não pratica nem permite abuso ou coerção física, verbal ou psicológica como meio de disciplina ou controle. Isso inclui ameaças de violência, assédio ou restrições injustificadas de entrada ou saída das obras e instalações residenciais (quando disponibilizadas pela Landis+Gyr).

e. Jornada de trabalho

A jornada de trabalho, inclusive o número de horas e dias trabalhados, não podem exceder o limite máximo estabelecido pelas leis e normas locais. Na ausência de lei local, uma semana de trabalho não excederá 60 horas por semana, inclusive horas extras, exceto em situações de emergência ou extraordinárias. Os trabalhadores terão pelo menos um dia de folga a cada sete dias.

f. Salários e benefícios

A Landis+Gyr remunera seus trabalhadores de maneira justa, em conformidade com todas as leis e normas relativas a salários mínimos, horas extras e outros benefícios exigidos por lei (por exemplo, folga remunerada, contribuições para seguridade social, etc.).

A Landis+Gyr não deduz nem ameaça deduzir salários como medida disciplinar. Para cada período de pagamento, a Landis+Gyr disponibilizará aos trabalhadores um contracheque oportuno e compreensível contendo informações suficientes para conferência da exatidão da remuneração pelo trabalho realizado.

Todo uso de mão-de-obra temporária, externa e terceirizada estará dentro dos limites da lei local.

g. Não discriminação

A Landis+Gyr não tolera qualquer tipo de discriminação, inclusive de raça, cor, idade, gênero, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, etnia ou origem nacional, deficiência, gravidez, religião, filiação política, filiação sindical, status de veterano, informações genéticas protegidas ou estado civil em suas práticas de contratação e emprego como salários, promoções, recompensas e acesso a treinamento.

h. Liberdade de associação

A Landis+Gyr respeita os direitos dos trabalhadores de se associar livremente, ingressar em organizações de trabalhadores, buscar representação, realizar negociações coletivas, participar de assembleias pacíficas ou não participar de quaisquer dessas atividades, conforme permitido e de acordo com as leis e normas. Todos os trabalhadores da Landis+Gyr podem praticar essas ações sem medo de discriminação, represália, intimidação ou assédio.

i. Assédio

A Landis+Gyr adota uma política de tolerância zero no que diz respeito a qualquer forma de assédio no local de trabalho, inclusive assédio sexual, e trata todos os incidentes com seriedade, investiga imediatamente todas as alegações de assédio e impõe, de maneira justa e adequada, ações disciplinares, inclusive demissão.

j. Segurança no local de trabalho

A segurança de todos os funcionários é de extrema preocupação para todos. Um ambiente de trabalho seguro contribui muito para a boa saúde. É dever dos funcionários seguir as diretrizes de segurança e saúde disponibilizadas e notificar seus supervisores sobre condições, práticas ou equipamentos de trabalho inseguros. É também dever dos funcionários cumprir todas as leis, normas e diretrizes internas aplicáveis ao manuseio e descarte de resíduos de materiais nocivos.

k. Equidade de oportunidade na contratação

Todas as práticas de contratação e emprego da Landis+Gyr cumprirão as leis e as normas locais orientadas por análises da atividade comercial, como qualificações e aptidões. O recrutamento e a promoção baseiam-se puramente nas qualificações. Qualquer ação ou prática que rebaixe os funcionários ou possa ter reflexos negativos na imagem da Empresa deve ser informada ao supervisor do funcionário, ao departamento de Recursos Humanos ou ao departamento Jurídico.

l. Privacidade e proteção de dados

Na Landis+Gyr, respeitamos a privacidade de todos os indivíduos. Todas as pessoas que trabalham na Empresa têm um papel a desempenhar na proteção e segurança das informações pessoais, conforme definido na Política de privacidade do Grupo. As informações pessoais e outros dados coletados de clientes e consumidores individuais estão sujeitos às leis de proteção de dados na maioria dos países em que a empresa opera. A Landis+Gyr coleta e preserva as informações pessoais relacionadas à contratação, inclusive informações médicas e de benefícios, e segue todas as leis e normas de privacidade e proteção de dados.

A Empresa está ciente de que existem conceitos diferentes de privacidade de dados em todo o mundo, mas como a maioria dos dados da Empresa são hospedados em centros de dados da Europa, o Regulamento geral sobre a proteção de dados (RGPD) da Europa é a base das políticas de privacidade da Empresa.

Os dados pessoais podem ser coletados, processados e utilizados somente para fins comerciais legítimos e não podem ser divulgados fora da Empresa sem o devido consentimento e/ou a devida aprovação. Em caso de dúvidas a respeito dos procedimentos, entre em contato com o departamento Jurídico, o diretor de proteção de dados ou o diretor de conformidade. A Empresa reserva-se o direito de divulgar as informações pessoais, para fins comerciais legítimos e de acordo com as leis aplicáveis, ao conduzir assuntos da Empresa e em resposta a exigências judiciais ou investigatórias.

Todos os funcionários devem tomar o devido cuidado para proteger as informações e os dados contra a divulgação ou o uso indevidos ou não autorizados, e para assegurar a conformidade com as leis e normas aplicáveis. Os dados somente podem ser divulgados mediante instrução do diretor de proteção de dados quando isso for lícito, para fins comerciais legítimos e por meios adequados, para garantir a devida segurança digital. O uso não autorizado ou a divulgação de informações pessoais podem prejudicar os indivíduos cujas informações sejam comprometidas e expor a Landis+Gyr e as pessoas envolvidas a riscos legais e regulatórios.

7. Concorrência e negociação justa

Como uma organização global, a Landis+Gyr realiza negócios em diversos países nos quais as práticas comerciais podem variar bastante. Nosso sucesso nesses mercados é resultado do nosso desempenho, da nossa conformidade com todas as leis e normas locais e da adoção deste Código como nosso padrão de conduta e comportamento empresarial.

A Empresa depende da sua reputação de qualidade, atendimento e integridade. É dever dos funcionários negociar de forma justa com clientes, concorrentes e fornecedores da Empresa. Os funcionários são proibidos de fazer uso de meios ilícitos ou antiéticos para obter vantagens injustas sobre terceiros por meio de manipulação, dissimulação, uso indevido de informações privilegiadas, deturpação de fatos relevantes ou qualquer outra prática de negociação injusta. Observadas as leis e contratos aplicáveis, os funcionários que não cumprirem essas determinações estão sujeitos a ações disciplinares, inclusive demissão.

a. Leis antitruste e de concorrência

A Landis+Gyr compete vigorosamente em todas as nossas atividades de negócios. Os esforços da Empresa no mercado são sempre conduzidos de acordo com as leis antitruste e de concorrência. Todos os países em que a Empresa opera possuem suas próprias leis de concorrência, que devem ser observadas. Embora uma descrição completa das leis antitruste e de concorrência não seja possível neste Código, segue abaixo uma visão geral dos tipos de conduta que provavelmente levantam preocupações. Para obter mais informações, leia a Política de concorrência desleal e antitruste da Empresa ou entre em contato com o seu departamento Jurídico ou com o seu diretor de conformidade.

i. Acordos anticoncorrenciais e colaboração entre concorrentes

As leis da concorrência e antitruste buscam, dentre outras coisas, promover e preservar a independência de cada concorrente na tomada de decisões sobre preços, produtos e outros fatores concorrenciais sensíveis. Alguns dos crimes e infrações antitruste mais graves constituem posturas pré-combinadas entre os concorrentes que limitam decisões independentes e restringem o comércio, como acordos para fixação de preços (conforme definido abaixo), "bid rigging" (conforme definição abaixo), restrições de produção ou controle da qualidade de produtos, ou divisão de mercado com base em clientes, territórios, produtos ou compras. A Landis+Gyr compete, de forma independente, com base nos méritos dos nossos produtos, nas habilidades dos nossos funcionários, e nossos serviços e desempenho. Portanto, os funcionários não devem concordar com nenhum concorrente em nenhum dos tópicos acima mencionados uma vez que esses acordos, sejam orais ou escritos, são quase sempre ilegais.

"Fixação de preço" é um acordo ou combinado entre os concorrentes para manter, aumentar, depreciar, travar ou de outra forma estabilizar os preços. Para ser ilegal: (i) as empresas envolvidas não precisam ter poder de mercado; (ii) o acordo ou combinado não precisa ser efetivado; e (iii) os preços não precisam ser exorbitantes. "Bid rigging" é um acordo ou postura pré-combinada entre os concorrentes para fixar, determinar ou manipular uma concorrência pública em processo de licitação.

Ao lidar com concorrentes:

- Os funcionários não devem discutir preços ou políticas de preços, trocar listas de preços ou discutir termos de vendas.
- Os funcionários devem obter todas as informações de preços a respeito dos concorrentes por meios legítimos.
- Os funcionários não devem discutir os níveis de produção atuais ou planejados.
- Os funcionários não devem discutir propostas de contratos, conteúdos de produtos ou planos de marketing.
- Os funcionários não devem discutir termos e condições a serem incluídos nos contratos de clientes ou fornecedores.
- Os funcionários não devem depreciar injustamente os produtos do concorrente.

Com base em interesses comerciais legítimos, os funcionários podem discutir assuntos que envolvam legislação, relações governamentais, regulamentos ambientais e de segurança, e posições a serem adotadas em outras questões políticas. No entanto, os funcionários não podem criar políticas de marketing ou precificação com base em "acordos do setor" ou "políticas do setor".

ii. Problemas de distribuição

As relações com clientes e fornecedores também podem estar sujeitas a diversas leis de concorrência e proibições antitruste se prejudicarem a concorrência. Por exemplo, pode ser ilegal uma empresa influenciar a concorrência combinando com um fornecedor de limitar as vendas do fornecedor para os concorrentes da empresa. Além disso, embora de modo geral seja permitido a uma empresa decidir, de forma independente, que não deseja comprar ou vender para uma determinada pessoa, quando essas decisões são tomadas em conjunto com

outras pessoas, a decisão pode ser ilegal, independentemente de parecer comercialmente viável. Em relação às questões de distribuição, a lei antitruste é particularmente complexa; portanto, antes de tomar alguma decisão para (i) cancelar um contrato com um revendedor/atacadista, (ii) estabelecer uma relação de exclusividade com um revendedor ou (iii) fornecer preços ou promoções favoráveis para revendedores selecionados, os funcionários devem consultar o departamento Jurídico.

b. Suborno, propinas e fraude

Ao lidar com funcionários, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, agentes, concorrentes ou funcionários públicos de qualquer tipo, a Landis+Gyr realizará seus negócios com a mais alta integridade. Os funcionários são proibidos de oferecer, dar ou receber qualquer tipo de suborno, propina ou pagamento (em dinheiro, em produtos e serviços, ou de qualquer outra forma) a qualquer pessoa para influenciar alguma decisão que influencie os negócios da Empresa ou para ganho pessoal de um indivíduo.

Os funcionários são proibidos de oferecer, fazer, solicitar ou aceitar esses pagamentos proibidos diretamente, por envolvimento pessoal ou indiretamente por intermédio de terceiros, como um agente ou consultor que atue em nome dos funcionários. Regras e orientações detalhadas sobre este tópico estão dispostas na Política anticorrupção da Empresa, que deve ser lida em conjunto com este Código.

c. Antilavagem de dinheiro

A Landis+Gyr cumpre integralmente todas as Regras de antilavagem de dinheiro. Ocorre lavagem de dinheiro quando recursos de fontes ilegítimas são incluídos em canais financeiros legítimos para fazê-los parecer legítimos. Orientações e regras adicionais podem ser encontradas na Política de tesouraria do Grupo.

d. Regulamentos de conformidade comercial

Os funcionários envolvidos na importação ou exportação de produtos, serviços ou informações técnicas devem conhecer e seguir os regulamentos pertinentes. Esteja ciente de que os regulamentos podem até mesmo se aplicar a transferências entre fronteiras internas da Landis+Gyr. Além disso, alguns dos regulamentos de conformidade comercial também se aplicam a empresas nacionais, por exemplo, na prevenção do financiamento do terrorismo. Todos os funcionários envolvidos com importação ou exportação devem assegurar que os documentos de importação ou exportação estejam completos.

Quando a exportação de produtos e dados técnicos para um país específico for regulamentada, os funcionários devem obter as licenças necessárias e outras autorizações do governo antes da exportação.

Informações adicionais podem ser encontradas na Política de conformidade comercial da Empresa.

8. Interações com governos

a. Relações com funcionários públicos

Aplicam-se leis especiais ao tratamento de funcionários públicos, e os funcionários que interajam com funcionários públicos devem ter conhecimento dessas leis e cumpri-las. Orientações e regras especiais sobre as interações com funcionários públicos podem ser encontradas na Política anticorrupção da Landis+Gyr.

b. Contribuições políticas

As leis de algumas jurisdições proíbem sociedades como a Landis+Gyr de fazer contribuições políticas. Isso inclui contribuições monetárias (por exemplo, cheque corporativo ou compra de ingressos para captação de fundos políticos), e contribuições "em bens" (por exemplo, o uso de fundos, ativos, serviços ou instalações da Empresa em nome de um partido político, candidato ou comitê político, por exemplo, um comitê de ação política ou comitê de votação). Além disso, é política da Empresa que a Landis+Gyr, como empresa, não apoie candidatos, partidos ou comitês políticos. Você encontrará orientações e regras adicionais na Política de patrocínios e contribuições políticas da Landis+Gyr.

9. Interações com fornecedores

O Código de conduta para fornecedores da Landis+Gyr declara os princípios centrais e as políticas e os procedimentos principais que regem a cooperação entre a Landis+Gyr e cada um de seus fornecedores. O Código de conduta do fornecedor assegura que a Landis+Gyr conduza todas as suas atividades de compras de acordo com a lei e com os princípios do Pacto Global da ONU e da Aliança Empresarial Responsável. É responsabilidade dos envolvidos na contratação de fornecedores assegurar que o fornecedor receba uma cópia do nosso Código de conduta do fornecedor e que lhe seja solicitado segui-lo.

10. Implementação do Código

a. Busca de orientações

Este Código não responde e não pretende responder a todas as questões legais e expor todas as instâncias de comportamento ético. Podem ocorrer situações em que seja necessário buscar orientações para percorrer um curso de ação legal e ético. Recomenda-se que os funcionários falem com seus supervisores, diretores de conformidade, departamento de Recursos Humanos ou departamento Jurídico caso tenham alguma pergunta ou dúvida sobre o curso de ação adequado.

b. SpeakUp – Denúncia de violações

Na Landis+Gyr a ética e a conformidade são responsabilidade de todos. Sendo assim, a Landis+Gyr incentiva amplamente que todos os funcionários que saibam ou suspeitem de uma violação das leis, dos regulamentos, do Código ou das políticas relacionadas à Empresa, inclusive as relacionadas a assuntos de contabilidade, controles internos e auditoria, a

denunciar essas informações imediatamente ao seu supervisor ou diretor de conformidade regional, ao diretor de conformidade geral ou por meio da Linha direta Speakup, descrita abaixo.

c. Sistema SpeakUp

A Empresa conta com um Sistema SpeakUp de 24 horas, conforme anexo ao Cronograma 1 deste Código e explicado em mais detalhes na nossa Política de SpeakUp. Os funcionários podem usar o Sistema SpeakUp para comunicar preocupações que, de outra forma, não desejem comunicar diretamente ao seu supervisor, diretor de conformidade regional ou diretor de conformidade geral. O Sistema SpeakUp garante o anonimato da pessoa que está denunciando caso, se a pessoa assim desejar.

Os funcionários podem comunicar uma preocupação por telefone ou por meio de um site seguro. Toda pessoa que apresentar uma preocupação receberá a resposta no prazo de uma semana após o registro da reclamação.

Os funcionários devem tratar as informações comunicadas como confidenciais. A Empresa tratará as informações como confidenciais na medida do possível. Devido a certas exigências sob as leis de proteção de dados da Europa, a Empresa poderá ser obrigada a informar ao sujeito de uma denúncia de violação que a denúncia foi feita e como ele poderá exercer seus direitos de acesso às informações da denúncia e de corrigi-las. No entanto, o direito de acesso às informações não assegura ao sujeito da denúncia as informações que identifiquem a pessoa que fez a denúncia. A Empresa também poderá divulgar essas informações se isso for necessário ou recomendável em sede de investigação ou denúncia da administração pública, no interesse do tratamento legal do assunto por parte da Landis+Gyr.

O uso do sistema SpeakUp é voluntário.

d. Proteção de funcionários e informantes

A Landis+Gyr não tolerará nenhum tipo de ação de retaliação contra qualquer funcionário que, de boa-fé, comunique suspeitas de irregularidades ou faça reclamações relacionadas a violações deste código ou das nossas políticas.

e. Investigação de suspeitas de violações

Na medida do possível, todas as violações comunicadas serão prontamente investigadas e tratadas sigilosamente. Os funcionários que comunicarem uma violação não devem conduzir suas próprias investigações preliminares. As investigações das denúncias de violações devem ser conduzidas por uma parte neutra com experiência em questões jurídicas complexas. Os funcionários que agirem por conta própria poderão comprometer a integridade da investigação, causando prejuízos a si mesmos e à Empresa. A realização de investigações não autorizadas e a não cooperação com um investigação autorizada constituem violação deste Código.

f. Disciplina para violações

A Empresa faz o possível para evitar comportamentos que violem este Código e para interromper esses comportamentos assim que possível após sua descoberta. Observadas as leis e acordos aplicáveis, os funcionários que violarem este Código e as políticas e os procedimentos da Empresa poderão sofrer ações disciplinares, inclusive demissão.

g. Renúncias e alterações

A Empresa renunciará à aplicação das políticas estabelecidas neste Código somente quando as circunstâncias justificarem a concessão de renúncia. As renúncias serão por escrito e envolverão os conselheiros e diretores da Empresa, podendo ser feitas somente pelo Conselho de Administração da Empresa ou por um comitê do Conselho que tenha essa autoridade.

As dispensas e alterações da Política serão imediatamente divulgadas, conforme exigido por lei ou regra.

h. Declaração de ciência e concordância

Todo funcionário deve indicar que recebeu e leu, e que cumprirá este Código de conduta e ética empresarial, assinando e datando o termo anexo e devolvendo-o imediatamente ao departamento de Recursos Humanos local.

ESTE ARQUIVO ELETRÔNICO É A VERSÃO OFICIAL E SUBSTITUI QUALQUER VERSÃO IMPRESSA
Versão datada de 2 April 2025

DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E CONCORDÂNCIA COM O CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA EMPRESARIAL

Recebi e li o Código de conduta e ética empresarial e compreendo seu conteúdo. Concordo em cumprir integralmente as normas e políticas, e os procedimentos contidos no Código, e as políticas e os procedimentos relacionados à Empresa, e estou ciente que o meu descumprimento poderá resultar em ações disciplinares, inclusive na minha demissão. Reconheço que o Código não constitui, de forma alguma, um contrato de trabalho ou garantia de continuidade de emprego ou de outros direitos.

Assinatura: _____

Nome digitado ou em letra de forma: _____

Data: _____

Endereço do local de trabalho: _____

_____

ESTE ARQUIVO ELETRÔNICO É A VERSÃO OFICIAL E SUBSTITUI QUALQUER VERSÃO IMPRESSA
Versão datada de 2 April 2025

CRONOGRAMA 1: INFORMAÇÕES DE DISCAGEM E SITE DO SISTEMA SPEAKUP

N.º	País	Telefone gratuito*	URL do serviço on-line (URL geral: www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/)	Código de acesso*
1	BRASIL	08008919678	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/br	80395
2	CANADÁ	1-866-8181239	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/ca	19700
3	MÉXICO	018001234618	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/m	37225
4	EUA	1-866-2506706	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/us	27735
Informações de discagem e site – Ásia-Pacífico				
5	AUSTRÁLIA	1800452051	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/au	59880
6	CHINA (NORTE)	108007440179	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cn	28855
7	CHINA (SUL)	108004400179	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cn	28855
8	HONG KONG	800963161	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/hk	92092
9	ÍNDIA	0008004401221	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/in	43398
10	JAPÃO	0120 774878	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/jp	28727
11	CINGAPURA	1800-8232206	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/sg	07037
12	NOVA ZELÂNDIA	0800450436	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/nz	65093
Informações de discagem e site – EMEA [Europe, Middle East & Africa (Europa, Oriente Médio e África)]				
13	ÁUSTRIA	0800-295175	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/at	08944
14	BÉLGICA	0800-71365	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/be	68071
15	REPÚBLICA TCHECA	800 900 538	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cz	79734
16	DINAMARCA	80885638	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/dk	29520
17	FINLÂNDIA	08001-13031	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/fi	46877
18	FRANÇA	0800-908810	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/fr	66252
19	ALEMANHA	0800-1801733	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/de	69834
20	GRÉCIA	0080044142695	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/gr	62393
21	ITÁLIA	800-787639	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/it	59251
22	PAÍSES BAIXOS	0800 0222931	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/nl	50822
24	POLÔNIA	008004411739	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/pl	98436
26	ESLOVÊNIA	080080806	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/si	93152
27	ÁFRICA DO SUL	0800991526	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/za	59880
28	ESPANHA	900-973174	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/es	24165
29	SUÉCIA	020-798813	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/se	13595
30	SUÍÇA	0800-561422	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/ch	21268
32	REINO UNIDO	0800-1693502	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/gb	02680

Landis+Gyr Group AG
Theilerstrasse 1, 6301
Zug, Suíça
www.landisgyr.com