

FASTTEL ENGENHARIA S.A.

FASTTEL ENGENHARIA S.A.

WHISTLE BLOWER POLICY

POLÍTICAS DE DENÚNCIAS

Document Version	2
Preparer	Legal Department
Date prepared	
Approver	Board of Directors
Date approved	25/10/2021

Versão do documento	2
Preparo	Departamento Jurídico
Data do preparo	
Aprovador	Conselho de Administração
Data da aprovação	25/10/2021

Amendment no.	Date	Approved by
01	25/10/2021	Board of Directors

Alteração no.	Data	Aprovado por
01	25/10/2021	Conselho de Administração

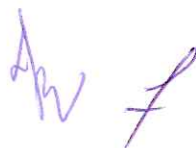


Contents

1. INTRODUCTION.....	3
2. PURPOSE	3
3. DEFINITIONS FOR THE PURPOSE OF THIS POLICY	4
4. APPLICABILITY	9
5. FALSE COMPLAINTS.....	9
6. REPORTING MECHANISMS	10
7. INVESTIGATIONS.....	13
8. NON RETALIATION/ RESPONSIBILITY	16
9. PROTECTION TO WHISTLE BLOWER.....	17
10. MODIFICATION	18
11. CONTACT ADDRESS	18
12. SECRECY / CONFIDENTIALITY.....	18
Allegation Tracker	19

Sumário

1. INTRODUÇÃO	3
2. OBJETIVO	3
3. DEFINIÇÕES PARA OS FINS DESTA POLÍTICA.....	4
4. APLICABILIDADE	9
5. RECLAMAÇÕES FALSAS	9
6. MECANISMOS DE RELATÓRIO	10
7. INVESTIGAÇÕES	13
8. NÃO RETALIAÇÃO / RESPONSABILIDADE.....	16
9. PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE	17
10. MODIFICAÇÃO	18
11. ENDEREÇO DE CONTATO 18	
12. SIGILO/ CONFIDENCIALIDADE	18
Rastreador de Alegações	19



1. INTRODUCTION

The is committed to developing a culture where it is safe for any Whistle Blower to raise concerns about any improvements, unacceptable practice and any event of misconduct / unethical / improper practices or any other wrongful conduct in the Company.

The Company believes in the conduct of the affairs of its constituents in a fair and transparent manner by adopting highest standards of professionalism, honesty, integrity and ethical behavior.

2. PURPOSE

The purpose of this Policy is to establish a vigil mechanism for director(s) /stakeholder(s) to report concerns about unethical behavior, actual or suspected fraud or violation of the Company's Ethics and Code of Conduct. This Policy provides for adequate safeguards against victimization of director(s) /stakeholder(s) and provides opportunity to director(s)/ stakeholder(s) to access in Good Faith, to the Board of Directors in case they observe Unethical and Improper Practices or any other wrongful conduct in the Company.

In line with our vision and values, which we cherish in our organization and as a part of good corporate governance, this Policy has been formulated. The Policy is meant to encourage director(s) /stakeholder(s) to report to the Board of Directors for rectification, addressing, and redressing if they

1. INTRODUÇÃO

O compromisso é desenvolver uma cultura onde seja seguro para qualquer Denunciante levantar preocupações sobre quaisquer melhorias, práticas inaceitáveis e qualquer evento de má conduta/ práticas antiéticas/ impróprias ou qualquer outra conduta ilícita na Empresa.

A Companhia acredita na condução dos assuntos de seus constituintes de forma justa e transparente, adotando os mais altos padrões de profissionalismo, honestidade, integridade e comportamento ético.

2. PROPÓSITO

O objetivo desta Política é estabelecer um mecanismo de vigília para que os diretores/interessados informem preocupações sobre comportamentos antiéticos, fraudes ou suspeita ou violação da Ética e Código de Conduta da Companhia. Esta Política fornece proteção adequada contra a vitimização de diretores/interessados e oferece oportunidade ao diretor/ interessado o acesso de boa-fé ao Conselho de Administração no caso de observarem Práticas Antiéticas e Impróprias ou qualquer outra conduta ilícita na Empresa.

Em consonância com nossa visão e valores, que prezamos em nossa organização, e como parte de uma boa governança corporativa, esta Política foi formulada. A Política visa incentivar os diretores/interessados a reportarem ao Conselho de



find or observe anything wrong and / or instances having an adverse effect on the Company's financials and image. No Adverse Action shall be taken or recommended against director(s) /stakeholder(s) in retaliation to his disclosure in Good Faith of any Unethical and Improper Practices or Alleged Wrongful Conduct. This Policy protects such director(s) /stakeholder(s) from unfair termination and unfair prejudicial employment practices.

However, this Policy does not protect director(s)/ stakeholder(s) from an Adverse Action which occurs independent of his disclosure of unethical and improper practice or Alleged Wrongful Conduct, poor job performance, any other disciplinary action, etc. unrelated to a disclosure made pursuant to this Policy. The details of this Policy shall be disclosed by the Company in the Board's report.

3. DEFINITIONS FOR THE PURPOSE OF THIS POLICY

A. Adverse Action

Means an act or decision in relation to an employment/ contract of a stakeholder which may affect the continuation of or terms of engagement for such employee(s), director(s) /stakeholder(s), including, but not limited to reduction in compensation & payments, being rendered ineligible for further orders, being rendered ineligible for increment, promotion, specific job profiles, immunities, leaves and training or other privileges.

Administração para retificação, endereçamento e reparação caso encontrem ou observem algo errado e/ou casos que tenham efeito adverso nas finanças e imagem da Empresa. Nenhuma Ação Adversa deve ser tomada ou recomendada contra diretores/interessados em retaliação à sua divulgação em Boa Fé de quaisquer Práticas Antiéticas e Impróprias ou Conduta Suposta Injusta. Esta Política protege esses diretores/interessados de rescisão injusta e práticas de emprego prejudiciais injustas.

No entanto, esta Política não protege os diretores/ interessados de uma Ação Adversa que ocorre independente de sua divulgação de prática antiética e imprópria ou suposta conduta ilícita, mau desempenho no trabalho, qualquer outra ação disciplinar etc. não relacionada a uma divulgação feita nos termos desta Política. Os detalhes desta Política serão divulgados pela Companhia no relatório do Conselho.

3. DEFINIÇÕES PARA OS FINS DESTA POLÍTICA

A. Ação Adversa

Significa um ato ou decisão em relação a um emprego/ contrato de uma parte interessada que pode afetar a continuação ou os termos de contratação de tal funcionário(s), diretor(es)/ parte interessada(s), incluindo, mas não se limitando à redução em compensação e pagamentos, sendo tornado inelegível para ordens posteriores, sendo tornado inelegível para incremento, promoção, perfis de trabalho específicos,



imunidades, licenças e
treinamento ou outros
privilégios..

B. Alleged wrongful conduct

Shall mean violation of law, infringement of Company's Ethics and Code of Conduct policies, performance of any act defined as Corrupt Practice mismanagement, misappropriation of monies, actual or suspected fraud, substantial and specific danger to public health and safety or abuse of authority.

Alleged Wrongful Conduct as illustrated below may include but is not limited to:

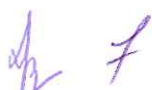
- Forgery, falsification or alteration of documents;
- Unauthorized alteration or manipulation of computer files internet data;
- Fraudulent reporting, willful material misrepresentation;
- Pursuit of a benefit or advantage in violation of the Company's interest;
- Misappropriation/misuse of Company's resources, like funds, supplies, vehicles or other assets;
- Improper use of authority;
- Unauthorized release of proprietary information;
- Theft of cash;
- Theft of goods/ services;
- Falsification, destruction of Company records;
- Solicitation accepting/ giving, Kickbacks, bribes, expensive gifts, directly or indirectly through business connections including vendors and contractors (for this purpose, gifts / complimentary, etc.);

B. Suposta conduta ilícita

Deve significar violação da lei, violação das políticas de Ética e Código de Conduta da Empresa, desempenho de qualquer ato definido como prática de corrupção, má gestão, apropriação indébita de dinheiro, fraude ou suspeita, perigo substancial e específico à saúde pública e segurança ou abuso de autoridade.

A suposta conduta ilícita como ilustrada abaixo pode incluir, mas não se limita a:

- Falsificação ou alteração de documentos;
- Alteração ou manipulação não autorizada de dados de internet de arquivos de computador;
- Relatórios fraudulentos, deturpação de material intencional;
- Busca de benefício ou vantagem em violação do interesse da Companhia;
- Apropriação/uso indevido dos recursos da Companhia, como fundos, suprimentos, veículos ou outros ativos;
- Uso indevido de autoridade;
- Liberação não autorizada de informações proprietárias;
- Roubo de dinheiro;
- Roubo de bens/serviços;
- Falsificação, destruição de registros da Companhia;
- Solicitação aceitando/dando, propinas, subornos, presentes caros, direta ou indiretamente através de conexões comerciais, incluindo



- Engage in anti-competitive behavior while bidding for Tenders
- Entering into cartels, concealing information in bidding process, non-disclosure of engagement of third parties in bidding documents
- Money laundering activities, round tripping of funds
- Authorizing/receiving compensation for goods not received/ services not performed;
- Authorizing/receiving or receiving compensation for hours not worked;
- Fraudulent insurance claims; or
- Providing (unauthorized) confidential information to external agencies.

Matters pertaining to the following may be excluded as there are separate forum available for the same:

- Personal grievances;
- Dissatisfaction with appraisals and rewards;
- Complaints relating to service conditions;
- Sexual harassment;
- Suggestions for improving operational efficiencies

C. Company or the Company
Company or the Company means Fasttel Engenharia S.A.

fornecedores e empreiteiros (para este fim, presentes / cortesia etc.);

- Envolver-se em comportamento anti-competitivo durante o leilão para licitações
- Participação em cartéis, ocultação de informações em licitações, não divulgação de contratação de terceiros em editais de licitação
- Atividades de lavagem de dinheiro, ida e volta de fundos
- Autorização/recebimento de indenização por bens não recebidos/serviços não realizados;
- Autorizar/receber ou receber indenização por horas não trabalhadas;
- Sinistros fraudulentos de seguros; ou
- Fornecendo informações confidenciais (não autorizadas) a agências externas.

As matérias relativas ao seguinte podem ser excluídas, pois há um fórum separado disponível para o mesmo:

- Queixas pessoais;
- Insatisfação com avaliações e recompensas;
- Reclamações relacionadas às condições de serviço;
- Assédio sexual;
- Sugestões para melhorar a eficiência operacional

C. Empresa ou a Empresa
Empresa ou a Empresa significa Fasttel Engenharia S.A.



D. Corrupt Practice

Any offering, giving, receiving or soliciting directly or indirectly of 'Anything of Value' to influence improperly the actions of another party. Any other misconduct related to fraud, cartels and other anti-trust/anti-competition offences, collusion, coercive practices or money laundering shall tantamount to a Corrupt practice.

E. Good Faith

Director(s)/ stakeholder(s) shall be deemed to be communicating in good faith if there is a reasonable basis for communication of Unethical and Improper Practices or any other Alleged Wrongful Conduct. Good faith shall be deemed lacking when the director(s) /stakeholder(s) do not have personal knowledge or a factual basis for the communication or where the director(s) /stakeholder(s) knew or reasonably should have known that the communication about the Unethical and Improper Practices or Alleged Wrongful Conduct is malicious, false or frivolous.

F. Policy

Means the Whistle-blower Policy (WBP)

G. Stakeholder(s)

This includes internal stakeholder(s) like the Company employee(s), officer(s), project trainee(s), temporary/contractual staff, Board members. This includes external stakeholder(s) like, consultant(s), vendor(s), any

D. Prática corrupta

Qualquer oferta, doação, recebimento ou solicitação direta ou indireta de "Qualquer coisa de valor" para influenciar indevidamente as ações de outra parte. Qualquer outra conduta indevida relacionada a fraude, cartéis e outras infrações antitruste / anticoncorrência, conluio, práticas coercitivas ou lavagem de dinheiro será equivalente a uma prática corrupta

E. Boa fé

Os diretores/ interessados serão considerados de boa-fé se houver uma base razoável para a comunicação de Práticas Antiéticas e Inadequadas ou qualquer outra suposta conduta ilícita. A boa-fé será considerada ausente quando o diretor /interessados não tiver conhecimento pessoal ou uma base factual para a comunicação ou onde o diretor /interessado sabia ou razoavelmente deveria saber que a comunicação sobre as Práticas Antiéticas e Impróprias ou Conduta Suposta Injusta é maliciosa, falsa ou frívola.

F. Política

Significa a Política de Denunciante (PD)

G. Interessados

Isso inclui interessados internos como os funcionários da Empresa, oficiais(s), estagiários de projetos, funcionários temporários, membros do Conselho. Isso inclui partes interessadas externas, como consultor(es),



third party(ies) or representative(s) or agent(s), working or acting on its behalf of KPTL and includes each of their employees, partners, directors, trustees and owners.

fornecedor(es), qualquer terceiro ou representante(s) ou agente(s), trabalhando ou agindo em seu nome da Fasttel e inclui cada um de seus funcionários, sócios, diretores, curadores e proprietários.

H. Unethical and Improper Practices

Shall mean —

- a) An act which does not conform to approved standards of social and professional behavior; or
- b) An act which leads to unethical business practices; or
- c) Improper or unethical conduct; or
- d) Breach of etiquette or morally offensive behavior, etc.

H. Práticas antiéticas e impróprias

Significará -

- a) Ato que não está em conformidade com os padrões aprovados de comportamento social e profissional; ou
- b) Um ato que leva a práticas comerciais antiéticas; ou
- c) Conduta imprópria ou antiética; ou
- d) Violação de etiqueta ou comportamento moralmente ofensivo, etc.
- e)

I. Whistleblower

Shall mean Director(s)/ stakeholder(s) of the company who discloses in Good Faith any Unethical and Improper Practices or Alleged Wrongful Conduct

I. Denunciante

Significa Diretores/ interessados da empresa que divulga em Boa Fé quaisquer Práticas Antiéticas e Impróprias ou Conduta Suposta Injusta;

Words and expressions used and defined and/or used but not defined in this Policy shall have the same meaning assigned to them in the "Brazilian Civil Code and Law 6.404/1976", as well as other specific Brazilian laws, and the rules and regulations made thereunder, to the extent relevant in connection with this Policy, as the case may be or in any amendment thereto. Where any stipulation is common between the applicable Laws, more stringent of them shall be complied with.

As palavras e expressões utilizadas e definidas e/ou não definidas nesta Política terão o mesmo significado atribuído a elas no "Código Civil Brasileiro e na Lei 6.404/1976", bem como outras leis brasileiras específicas, bem como as regras e regulamentos nela apresentados, na medida em que sejam relevantes em relação a esta Política, conforme o caso ou em qualquer alteração. Quando qualquer estipulação for comum entre as Leis aplicáveis, as mais rigorosas delas deverão ser cumpridas.



4. APPLICABILITY

This policy is applicable to all the stakeholder(s) as defined above. No individual or body associated with it can waive compliance with this policy. All the director(s) /stakeholder(s) in each of the jurisdictions in which the Company operates are expected to follow this policy in addition to the applicable laws and regulations of the respective jurisdiction.

This policy is an internal policy on disclosure by Directors/ stakeholder(s) of any Unethical and Improper Practices or wrongful conduct.

This Policy prohibits the Company from taking any Adverse Action against its director(s) /stakeholder(s) for disclosing in Good Faith any Unethical and Improper Practices or Alleged Wrongful Conduct to the Board. Any Directors / stakeholder(s) against whom any Adverse Action has been taken due to his disclosure of information under this Policy may approach the Board.

5. FALSE COMPLAINTS

A Director(s)/ stakeholder(s) who knowingly make false allegations of Unethical and Improper Practices or Alleged Wrongful Conduct to the Board shall be subject to disciplinary action, up to and including termination of employment/contract in accordance with Company rules, policies and procedures. Further, this Policy may not be used as a defense by a director(s)

4. APLICABILIDADE

Esta política é aplicável a todas as partes interessadas, conforme definido acima. Nenhum indivíduo ou órgão associado a ela pode renunciar ao cumprimento desta política. Espera-se que todos os diretores/interessados de cada uma das jurisdições em que a Companhia atua sigam esta política, além das leis e regulamentos aplicáveis da respectiva jurisdição.

Esta política é uma política interna de divulgação dos Diretores e interessados de quaisquer Práticas Antiéticas e Impróprias ou condutas ilícitas.

Esta Política proíbe a Empresa de tomar qualquer Ação Adversa contra o seu diretor/parte interessada por divulgar em Boa Fé quaisquer Práticas Antiéticas e Impróprias ou Conduta Suposta Indevida ao Conselho. Qualquer Diretor/parte interessada contra a qual qualquer Ação Pessoal Adversa tenha sido tomada devido à sua divulgação de informações sob esta Política pode se aproximar do Conselho.

5. FALSAS QUEIXAS

Um Diretor/ interessado que conscientemente fizer falsas alegações de Práticas Antiéticas e Inadequadas ou Conduta Suposta Injusta ao Conselho estará sujeito a ações disciplinares, incluindo a rescisão do emprego/contrato de acordo com as regras, políticas e procedimentos da Empresa. Além disso, esta Política não pode ser usada como defesa pelos



/stakeholder(s) against whom an Adverse Action has been taken independent of any disclosure of information by him and for legitimate reasons or cause under Company rules and policies.

A person making complaint(s) with malafide intentions which have been subsequently found to be frivolous, may be disqualified from making any further protected disclosures under this policy and subjected to strict and disciplinary actions.

6. REPORTING MECHANISMS

It is the duty of all directors and stakeholder(s) to notify the Company if they observe, or learn of, any Unethical and Improper Practices. Failure to promptly raise a known or suspected violation is considered an unethical behavior.

All Company directors/stakeholder(s) must report in good faith or on the basis of a reasonable belief attempted, suspected and actual bribery, or any violation of or weakness to Board as soon as possible.

It shall be directly reported through any of the below channel:

- by writing a letter to the Chief Ethics Officer at Fasttel Engenharia S.A., Address: Rua Alcino Guanabara, 200 - Hauer, Curitiba - PR, 81610-110, Brazil; or
- by sending an email to denuncia@fasttel.com.br; or
- by writing to Chief Ethics Officer of Ultimate Holding Company (i.e. KPTL) by sending an email

interessados contra quem uma Ação Adversa foi tomada independente de qualquer divulgação de informações por ele e por razões legítimas sob regras e políticas da Empresa.

Uma pessoa que apresentar queixas com intenções de prejudicar, queixas que forem posteriormente consideradas frívolas, pode ser desqualificada de fazer quaisquer outras divulgações protegidas sob esta política e submetida a ações rigorosas e disciplinares.

6. MECANISMOS DE RELATÓRIO

É dever de todos os diretores e partes interessadas notificar a Empresa se observam ou sabem de quaisquer Práticas Antiéticas e Impróprias. A não notificação imediata de uma violação conhecida ou suspeita é considerada um comportamento antiético.

Todos os diretores/interessados da Companhia devem informar de boa-fé ou com base em uma crença razoável tentada, suspeita e suborno real, ou qualquer violação ou fraqueza ao Conselho o mais rápido possível.

Deve ser diretamente relatado através de qualquer um dos canais abaixo:

- escrevendo uma carta ao Diretor de Ética da Fasttel Engenharia S.A., Endereço: Rua Alcino Guanabara, 200 - Hauer, Curitiba - PR, 81610-110, Brasil; ou
- enviando um e-mail para denuncia@fasttel.com.br; ou
- escrevendo para o Diretor de Ética da Holding Company (ou seja, KPTL) enviando um e-



to abms@kalpatarupower.com or calling on whistleblower helpline at +91 79 23214 100 (during weekdays at India) or sending a letter to him at Kalpataru Power Transmission Limited, 101, Part III, G.I.D.C. Estate, Sector-28, Gandhinagar — 382028, Gujarat, India

- in exceptional circumstances, by sending a complaint letter in a sealed envelope marked “Private and Confidential” to the Chairman of the Audit Committee, Kalpataru Power Transmission Limited, 101, Part III, G.I.D.C Estate, Sector 28, Gandhinagar -382028, Gujarat, India.

All protection and confidentiality shall be provided & maintained for stakeholders even if they make complaint to the Holding Company.

Board may appoint external personnel/ consultant(s) to manage the reporting system related to raising concern, if required.

Disclosures expressed anonymously will be investigated by the Board. *(However, it is to be noted that in certain jurisdictions, the same is prohibited by law and in such cases, the Company shall be unable to comply with this requirement)*

Although a whistle-blower is not required to furnish any more information than what he/she wishes to disclose, it is essential for the Company to have all critical information in order to enable the Company to effectively evaluate and investigate the complaint. It is difficult for the Company to proceed with an investigation on a complaint

mail para abms@kalpatarupower.com ou ligando para a linha de ajuda de denúncias pelo telefone +91 79 23214 100 (durante a semana na Índia) ou enviando uma carta para ele em Kalpataru Power Transmission Limited, 101, Parte III, GIDC Estate, Sector-28, Gandhinagar - 382028, Gujarat, Índia

Toda proteção e confidencialidade devem ser fornecidas e mantidas para as partes interessadas, mesmo que façam uma reclamação à Empresa Holding.

O conselho pode nomear pessoal/consultor externo para gerenciar o sistema de relatórios relacionado à preocupação crescente, se necessário.

As divulgações expressas anonimamente serão investigadas pelo Conselho. *(No entanto, deve-se notar que, em determinadas jurisdições, o mesmo é proibido por lei e, nesses casos, a Companhia não poderá cumprir essa exigência)*

Embora um delator não seja obrigado a fornecer mais informações do que o que deseja divulgar, é essencial que a Empresa tenha todas as informações críticas para permitir que a Empresa avalie e investigue efetivamente a denúncia. É difícil para a Empresa prosseguir com uma investigação sobre uma denúncia que não contém todas as informações críticas, como a acusação específica. A denúncia ou divulgação deve, portanto, fornecer o máximo de detalhes e



which does not contain all the critical information such as the specific charge. The complaint or disclosure must therefore provide as much detail and be as specific as possible, including names and dates, in order to facilitate the investigation.

1. The director(s)/ stakeholder(s), and /or outside party or parties involved;
2. The sector of the Company where it happened (division, office);
3. When did it happen: a date or a period of time;
4. Type of concern (what happened);
5. Submit proof or identify where proof can be found, if possible;
6. Who to contact for more information, if possible; and /or
7. Prior efforts to address the problem, if any.

In exceptional or appropriate cases including when the Whistleblower believe that his/her concern is not being properly addressed or investigated, the Whistleblower can approach any Director of the Company on given below email address or by writing a Letter in sealed envelope to them or by reporting to the Holding Company through above stated reporting channels:

Name of the Director

Mr. Ramesh Bhootra, Chairman
Mr. Marcio Woiciechowski
Mr. Felipe Lorenci Woiciechowski
Mr. Vikram Singhvi
Mr. Deepak Bagaria

Email ID

Ramesh.Bhootra@kalpatarupower.com
marcio@fasttel.com.br

ser o mais específico possível, incluindo nomes e datas, a fim de facilitar a investigação.

1. As partes interessadas e/ou externas ou partes envolvidas;
2. O setor da Companhia onde aconteceu (divisão, escritório);
3. Quando isso aconteceu: uma data ou um período;
4. Tipo de preocupação (o que aconteceu);
5. Apresentar provas ou identificar onde a prova pode ser encontrada, se possível;
6. Com quem entrar em contato para obter mais informações, se possível; e /ou
7. Esforços anteriores para resolver o problema, se houver.


Em casos excepcionais ou apropriados, incluindo quando o Denunciante acredita que sua preocupação não está sendo devidamente tratada ou investigada, o Denunciante pode abordar qualquer Diretor da Empresa no endereço de e-mail dado abaixo ou escrevendo uma Carta em envelope selado para eles ou relatando à Empresa Holding por meio dos canais de relatórios mencionados acima:

Nome do Diretor

Mr. Ramesh Bhootra, Chairman
Sr.. Marcio Woiciechowski
Sr.. Felipe Lorenci Woiciechowski
Mr. Vikram Singhvi
Mr. Deepak Bagaria

Endereço de e-mail

Ramesh.Bhootra@kalpatarupower.com
marcio@fasttel.com.br



felipe@fasttel.com.br
Vikram.Singhvi@kalpatarupower.com
deepak@fasttel.com.br

Address

Rua Alcino Guanabara, 200 - Hauer,
Curitiba - PR, 81610-110, Brazil

felipe@fasttel.com.br
Vikram.Singhvi@kalpatarupower.com
deepak@fasttel.com.br

Endereço

Rua Alcino Guanabara, 200 - Hauer,
Curitiba - PR, 81610-110, Brazil

On receipt of such complaint, the respective Director shall place the complaint before the Board and all such complaint shall be taken forward as per the directions of the Chairman of the Company.

In the event a director wishes to raise a complaint or disclosure under this Policy, he/ she shall consult any other Director of the Company. Such other Director shall place the complaint before the Board and all such complaint or disclosure by director(s) shall be taken forward as per the directions of the Chairman of the Company.

7. INVESTIGATIONS


- Allegation tracker should be maintained for each of the complaints received from any whistle-blower;
- All the concern(s) reported through channels shall be received by Board;
- Based on the facts provided by the whistle-blower, the Board shall initiate preliminary enquiry;
- If, based on preliminary enquiry, it may appear that the complaint reported may have no basis, or may not be a matter to be pursued under this Policy, it may be dismissed at that stage and the decision documented in the allegation tracker;

Após o recebimento dessa reclamação, o respectivo Diretor deverá apresentar a reclamação perante o Conselho e essa reclamação será levada adiante conforme as instruções do Presidente da Companhia.

Caso um diretor deseje levantar uma reclamação ou divulgação sob esta Política, consulte qualquer outro Diretor da Empresa. Esse outro Diretor deverá apresentar a reclamação perante o Conselho e toda essa reclamação ou divulgação pelos diretores será levada adiante conforme as instruções do Presidente da Companhia.

7. INVESTIGAÇÕES

- O rastreador de alegações deve ser mantido para cada uma das queixas recebidas de qualquer denunciante;
- Todas as preocupações relatadas através dos canais serão recebidas pelo Conselho;
- Com base nos fatos fornecidos pelo delator, o Conselho iniciará inquérito preliminar;
- Se, com base em inquérito preliminar, parecer que a denúncia relatada pode não ter base ou não ser um assunto a ser perseguido sob esta Política, pode ser rejeitada nessa fase e



- If the preliminary enquiry indicates that further investigation shall be necessary, the Board shall initiate an investigation;
- Based on the result of the investigation, further action may be identified and implemented by the Board. It may include, but not limited to, termination of contract or employment of/ with director(s) /stakeholder(s), initiating legal action, etc. Such conclusion(s)/ action(s) shall be updated in the allegation tracker immediately;

Any Director(s) / stakeholder(s) who observe any Unethical and Improper Practices or Alleged Wrongful Conduct shall make a disclosure as soon as possible but preferably not later than sixty (60) consecutive calendar days after becoming aware of the same. The Board shall acknowledge receipt of the complaint/disclosure to the Whistleblower within seven (7) days of the receipt of the complaint/disclosure.

The Board shall appropriately and expeditiously investigate the complaint/disclosure received.

In this regard Board may authorize a committee of Managerial Personnel to investigate into the matter and prescribe the scope and time limit there:

- Board shall provide a detailed outline for the investigation;
- Board shall have right to outline detailed procedure for an investigation;
- Where the Board had designated a senior executive

a decisão documentada no rastreador de alegações;

- Se o inquérito preliminar indicar que uma investigação mais aprofundada será necessária, o Conselho iniciará uma investigação;

- Com base no resultado da investigação, outras ações podem ser identificadas e implementadas pelo Conselho. Pode incluir, mas não se limitando a, rescisão de contrato ou emprego de/ com diretores /interessados, iniciando ação judicial etc. Essa conclusão/ ação deve ser atualizada imediatamente no rastreador de alegações;

Qualquer Diretor/parte interessada que observar quaisquer Práticas Antiéticas e Impróprias ou Conduta Suposta Injusta fará uma divulgação o mais rápido possível, mas preferencialmente não mais de sessenta (60) dias corridos consecutivos após tomar conhecimento do mesmo. O Conselho reconhecerá o recebimento da denúncia/divulgação ao Denunciante no prazo de 7 (sete) dias após o recebimento da denúncia/divulgação.

O Conselho deve investigar adequadamente e rapidamente a denúncia/divulgação recebida.

A este respeito, o Conselho pode autorizar uma comissão a investigar o assunto e prescrever o escopo e o prazo:

- O Conselho fornecerá um esboço detalhado para a investigação;
- O Conselho terá o direito de traçar um procedimento



or a committee of Managerial Personnel for investigation, they shall mandatorily adhere to scope and procedure outlined by Board for investigation;

- The Board, shall have right to call for any information/document and examination of any director(s) /stakeholder(s) of the Company or other person(s), as they may deem appropriate for the purpose of conducting investigation under this Policy.

The decision of Board or the Chairman of the Company shall be final and binding. If and when the Board or Chairman of the Board is satisfied that the alleged unethical and improper practice or wrongful conduct existed or is in existence, then it may —

- a) reprimand, take disciplinary action, and impose penalty / punishment, order recovery when any alleged unethical and improper practice or wrong-fill conduct of any director / stakeholder is proved.
- b) Terminate or Suspend any contract or arrangement or transaction vitiated by such unethical & improper practice or wrongful conduct.

In case if the complaint is made to the Holding Company at above stated reporting channels, investigation shall be undertaken

detalhado para uma investigação;

- Quando o Conselho designou um executivo sênior ou um comitê de pessoal gerencial para investigação, eles devem obrigatoriamente aderir ao escopo e procedimento descritos pelo Conselho para investigação;
- O Conselho terá o direito de solicitar qualquer informação/documento e exame de qualquer diretor /interessado da Empresa ou de outras pessoas, pois eles podem considerar apropriado para fins de condução de investigação sob esta Política.

A decisão do Conselho ou do Presidente da Companhia será definitiva e vinculante. Se e quando o Conselho ou Presidente do Conselho estiver convencido de que a suposta prática antiética e imprópria ou conduta ilícita existiu ou existe, então pode:

- a) repreender, tomar medidas disciplinares e impor pena/punição, recuperação de ordem quando qualquer suposta prática antiética e imprópria ou conduta de preenchimento indevido de qualquer diretor/parte interessada for comprovada.
- b) Rescindir ou Suspende qualquer contrato ou acordo ou transação viciada por tal prática antiética e imprópria ou conduta ilícita.

Caso a reclamação seja feita à Empresa Holding nos canais de



under oversight of Chief Ethics Officer or Audit Committee of the Holding Company and disciplinary actions & closure of complaint shall be taken in consultation with them.

denúncia acima indicados, a investigação deve ser realizada sob a supervisão do Diretor de Ética ou Comitê de Auditoria da Empresa Holding e ações disciplinares e encerramento da reclamação devem ser tomadas em consulta com eles.

8. NON RETALIATION/ RESPONSIBILITY

The directors/ stakeholder(s) under investigation:

- May or may not be informed of the allegations or investigation being carried out, depending on the sensitivity and seriousness of the complaint;
- Holds a duty to co-operate with the Board during the course of investigation;
- Shall not withhold, destroy, delete or tamper evidence, in any form;
- Shall be given an opportunity to respond to material findings contained in the investigation report unless there are compelling reasons not to do so;
- System access to the director(s) /stakeholder(s) under suspicion of committing irregularity/ illegality/ impropriety may be discontinued until the investigation/ review of charges against him/ her is completed.
- Any payment of compensation can be kept on hold under suspicion of committing Alleged Wrongful Conduct until the investigation is completed.

8. NÃO RETALIAÇÃO/ RESPONSABILIDADE

O diretor/ interessado sob investigação:

- Pode ou não ser informado das alegações ou investigação que estão sendo realizadas, dependendo da sensibilidade e gravidade da denúncia;
- Tem o dever de cooperar com o Conselho durante o curso da investigação;
- Não deve reter, destruir, excluir ou adulterar provas, de qualquer forma;
- Será dada a oportunidade de responder às conclusões materiais contidas no relatório de investigação, a menos que haja razões convincentes para não o fazer;
- O acesso do sistema ao diretor/interessado sob suspeita de cometer irregularidade/ ilegalidade/ impropriedade pode ser interrompido até que a investigação/revisão das acusações contra ele/ela seja concluída.
- Qualquer pagamento de indenização pode ser retido sob suspeita de cometer uma alegada conduta ilícita até que a investigação seja concluída.



9. PROTECTION TO WHISTLE BLOWER

The Company has a strict no retaliation policy and shall not tolerate any kind of retaliation, discrimination or disciplinary action (e.g. by threats, isolation, demotion, withholding of payments, discrimination during procurement to pay process, preventing advancement, transfer, dismissal, bullying, victimization, or other forms of harassment) by any directors/ stakeholder(s) against anyone who refuses to participate in bribery based activities and/ or who, in good faith, reports any non-compliance/ violation(s). The Company endeavors to provide a framework to promote secured and result oriented whistle-blowing.

The Company shall provide complete protection to director(s) /stakeholder(s) who have raised concern(s) against any form of victimization. Anyone who reports a complaint under this Policy will not be at risk of suffering any form of reprisal or retaliation. Retaliation includes discrimination, reprisal, harassment or vengeance.

If any Stakeholder who makes a disclosure or complaint in Good faith, believes that he/she is being, subjected to discrimination, retaliation or harassment for having made a report under this Policy, he/she must immediately report those facts to Board of Directors. It is imperative that such Stakeholder bring the matter to the Company's attention promptly so that any concern of reprisal, discrimination

9. PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

A Companhia tem uma rigorosa política de não retaliação e não deve tolerar qualquer tipo de retaliação, discriminação ou ação disciplinar (por exemplo, ameaças, isolamento, rebaixamento, retenção de pagamentos, discriminação durante o processo de aquisição para pagar prevenção de avanços, transferência, demissão, bullying, vitimização ou outras formas de assédio) por qualquer diretor/parte interessada contra qualquer pessoa que se recuse a participar de atividades baseadas em suborno e/ou que, de boa-fé, denuncie qualquer não conformidade/violação. A Empresa se esforça para fornecer uma estrutura para promover denúncias seguras e orientadas a resultados.

A Companhia fornecerá proteção completa aos diretores/interessados que tenham levantado preocupações contra qualquer forma de vitimização. Qualquer um que reporte uma queixa sob esta Política não estará em risco de sofrer qualquer forma de represália ou retaliação. Retaliação inclui discriminação, represália, assédio ou vingança.

Se alguma parte interessada que fizer uma divulgação ou reclamação de boa-fé, acreditar que está sendo submetido a discriminação, retaliação ou assédio por ter feito um relatório sob esta Política, deve reportar imediatamente esses fatos ao Conselho de Administração. É imprescindível que essa parte interessada leve o assunto à atenção da Companhia

or adverse employment/contractual consequences can be investigated and addressed promptly and appropriately

prontamente para que qualquer preocupação com represálias, discriminação ou consequências adversas do emprego/contrato possa ser investigada e tratada de forma rápida e apropriada.

10. MODIFICATION

The Company may modify this Policy unilaterally at any time without notice. Modification may be necessary, among other reasons, to maintain compliance with local, state and central regulations and/or accommodate organizational changes within the Company.

10. MODIFICAÇÃO

A Companhia pode modificar esta Política unilateralmente a qualquer momento sem aviso prévio. A modificação pode ser necessária, entre outras razões, para manter o cumprimento das normas locais, estaduais e centrais e/ou acomodar as normas organizacionais dentro da Empresa.

11. CONTACT ADDRESS

For the purpose of registering any complaint or for any questions/query on this or obtaining any Guidance related to this Policy or for providing any feedback related to the working of the Policy or suggesting any improvements, please contact the Company at the following address:

Mr. Pedro Abdanur
Chief Ethics Officer
Fasttel Engenharia S.A.
Address: Rua Alcino Guanabara,
200 - Hauer, Curitiba - PR, 81610-
110, Brazil
Email: denuncia@fasttel.com.br

11. ENDEREÇO DE CONTATO

Para fins de registro de qualquer reclamação ou de qualquer dúvida/consulta sobre isso ou obtenção de qualquer Orientação relacionada a esta Política ou para fornecer qualquer feedback relacionado ao funcionamento da Política ou sugerir quaisquer melhorias, entre em contato com a Empresa no seguinte endereço:

Sr. Pedro Abdanur
Diretor de Ética
Fasttel Engenharia S.A.
Endereço: Rua Alcino Guanabara,
200 - Hauer, Curitiba - PR, 81610-
110, Brasil
E-mail: denuncia@fasttel.com.br

12. SECRECY / CONFIDENTIALITY

- a. All concern(s) reported shall be kept confidential and may be shared strictly on a 'need to know' basis. *(However, it is to be noted that in certain jurisdictions, the same is prohibited by law and in such cases, The Company*

12. SIGILO / CONFIDENCIALIDADE

- a. Todas as preocupações relatadas serão mantidas em sigilo e poderão ser compartilhadas estritamente em uma base "necessidade de saber". *(No entanto, deve-se notar que, em determinadas jurisdições, o mesmo é proibido por lei e, nesses*



shall be unable to comply with this requirement)

casos, a Empresa não poderá cumprir essa exigência)

b. The whistle-blower, the subject, the Board, the investigator and everyone involved in the process shall:

- Maintain complete confidentiality of the matter;
- Not keep the document(s)/evidence(s) pertaining to the investigation unattended anywhere at any time;
- not keep the documents/papers unattended anywhere at any time;
- keep the electronic mails /tiles under proper custody; and
- not to reveal or disclose to media, press agency and/or any other persons.

c. Whistle-blower's identity shall be disclosed only in following circumstances:

- The person agrees to be identified;
- Identification shall be necessary to allow the Company or law enforcement officials to investigate or respond effectively;
- Identification shall be required by law.

b. O delator, o sujeito, o Conselho, o investigador e todos os envolvidos no processo devem:

- Manter total confidencialidade do assunto;
- Não manter o documento(s)/evidências relativas à investigação sem vigilância em qualquer lugar a qualquer momento;
- não manter os documentos/documentos desacompanhados em qualquer lugar a qualquer momento;
- manter os e-mails eletrônicos /telhas sob custódia adequada; e
- não revelar ou divulgar à mídia, agência de imprensa e/ou a qualquer outra pessoa.

c. A identidade do delator só será divulgada nas seguintes circunstâncias:

- A pessoa concorda em ser identificada;
- A identificação será necessária para permitir que a Empresa ou os agentes da lei investiguem ou respondam efetivamente;
- A identificação será exigida por lei.

Allegation Tracker

Date
Allegation Summary
Allegation Category

Rastreador de alegações

Data
Alegação sumária
Categoria da alegação

Allegation Support/ conclusion
Allegation Reference
Document Reference

Conclusão/Suporte da Alegação
Referência da alegação
Documento de referência

f