Manuel de Gouvernance d'Entreprise

Ver. 3 - Février 2023

Message du Président du Conseil d'Administration

Les Valeurs, la Mission et la Vision de IVL inspirent au quotidien nos décisions et actions. Vos efforts sont essentiels. Ils nous ont permis de devenir une entreprise chimique durable présente dans le monde entier et de démontrer notre ambition, notre capacité et notre leadership dans les domaines de la croissance durable et de l'innovation.

Les efforts engagés par vous toutes et tous portent leurs fruits et nous ont permis de devenir une entreprise de produits chimiques de dimension internationale. Notre présence sur le plan mondial prouve ainsi notre ambition, nos compétences et notre leadership en matière de croissance pérenne et d'innovation.

Nous poursuivons notre trajectoire de croissance. De ce fait, la mise en œuvre d'une gouvernance d'entreprise est cruciale. En effet, nous nous devons, non seulement de respecter les règlementations et lois nationales en vigueur dans les pays au sein desquels nous opérons, mais également de nous assurer de disposer de mécanismes de contrôle internes adéquats. Le message que je vous adresse est simple : il convient de faire les choses de la meilleure façon possible.

Notre objectif est le suivant : tendre vers un niveau de qualité toujours plus élevé ; Pour ce faire, nous devons développer le principe de transparence et nous conformer, le plus rigoureusement possible, au Manuel de Gouvernance d'Entreprise. Ainsi, par souci de clarté et de pertinence, nos politiques de gouvernance d'entreprise ont été consolidées et structurées. De la même manière, nous avons exposé, de par notre statut d'entreprise leader dans le secteur des produits chimiques, nos méthodes concernant la hiérarchisation des responsabilités.

Bien que le succès commercial et la rentabilité de l'entreprise soient cruciaux, rien n'est plus important que de rester fidèle à ses valeurs, même lorsque cela semble relever du défi ou être en totale contradiction avec d'autres priorités. Une gouvernance d'entreprise solide permet d'améliorer, via un accroissement de la confiance de nos Parties Prenantes, notre position concurrentielle et souligne, de manière certaine, l'importance accordée à la prise de responsabilité considérée en qualité de valeur.

Pour toute aide relative à des questions liées à la mise en conformité ou pour toutes questions concernant le présent Manuel, merci de bien vouloir contacter votre supérieur hiérarchique, le Département des Ressources Humaines ou le Service de Gouvernance d'Entreprise situé au Siège de la Société.

Cordialement,

M. Sri Prakash Lohia.
Date : le 9 Août 2019

Table des matières

1. Manuel de Gouvernance d'Entreprise 1
   1.1. Portée 2
   1.2. Caractère Exécutoire 2
   1.3. Définitions et Acronymes 2
2. Vision, Mission et Valeurs 3
   2.1. Vision 3
   2.2. Mission 3
   2.3. Valeurs 3
3. Principes de Gouvernance d'Entreprise 5
   Principe 1 : Droits des Actionnaires 5
   Principe 2 : Traitement Équitable des Actionnaires 5
   Principe 3 : Parties Prenantes autres : Rôle 6
   Principe 4 : Conditions de Divulgation et de Transparence 8
   Principe 5 : Conseil d'Administration : Responsabilités 8
4. Code de Conduite 12
   4.1. Introduction 12
   4.2. Pratiques Éthiques 13
      4.2.1. Transactions Commerciales Licites 13
      4.2.2. Information Internes : Utilisation 13
      4.2.3. Politique Anticorruption 14
   4.3. Pratiques Commerciales Équitables 21
      4.3.1. Situation de Conflit d'Intérêts 21
      4.3.2. Politique liée la Propriété Intellectuelle 22
   4.4. Valeurs d'Entreprise 25
      4.4.1. Professionnalisme 25
      4.4.2. Politique liée aux Droits de l'Homme 25
      4.4.3. Politique d'Environnement, d' Santé et de Sécurité 28
      4.4.4. Protection des Biens de la Société 30
      4.4.5. VIH / SIDA 30
      4.4.6. Politique liée à la Diversité 32
   4.5. Parties Prenantes : Traitement 35
      4.5.1. Actionnaires 35
      4.5.2. Clients 37

4.5.3. Fournisseurs 37
4.5.4. Créanciers 37
4.5.5. Concurrents 38
4.5.6. Gouvernement 38
4.5.7. Médias 38
5. Politique de Dénonciation 40
6. Définitions et Acronymes 44
7. Attestation de Conformité et de Prise de Connaissance 48
8. Historique des Révisions 49
9. Annexes 50
Annexe 1 Politique relatives aux Transactions Connexes 50
Annexe 2 Fournisseurs : Code de Conduite 56
Annexe 3 Déclaration de Confidentialité des Lanceurs d'Alertes en lien avec la Politique d'Alerte 63

Manuel de Gouvernance d'Entreprise

1. Manuel de Gouvernance d'Entreprise

Indorama Ventures Public Company Limited, ensemble de ses filiales incluses [1] (ci-après dénommée la « Société » et/ou « IVL ») estime que la gouvernance d'entreprise est l'un des facteurs dits « clés » de son succès sur le long terme. Une gouvernance d'entreprise réussie permet, non seulement aux dirigeants de la Société de prendre des responsabilités et d'administrer, voire de gérer de manière adéquate l'Entreprise, mais également aux collaborateurs de faire fonctionner IVL au maximum de ses capacités.

En tout premier lieu, le Manuel de Gouvernance d'Entreprise est composé de la Vision, de la Mission et des Valeurs de IVL, ces 3 (trois) principes essentiels décrivant son aspiration à se positionner en qualité de leader industriel dit « responsable », ainsi que son désir d'inspirer de la fierté et d'afficher, dans le secteur au sein duquel la Société Opère, une détermination certaine. La Vision, la Mission et les Valeurs de IVL lui ont ainsi permis de devenir une Société de produits chimiques d'envergure internationale.

Deuxièmement, les Principes de Gouvernance d'Entreprise jettent les bases d'une gouvernance saine, orientée sur le long-terme et apte à favoriser un équilibre concernant les intérêts des nombreuses *Parties Prenantes* de la Société ; Pour information, les Parties Prenantes regroupent l'ensemble des parties participant à la vie économique (actionnaires, salariés, clients, fournisseurs) de l'Entreprise et les acteurs en charge de l'observation de la Société (gouvernement, collectivités et créanciers). Les Parties Prenantes sont donc l'ensemble des parties ayant un intérêt dans les activités de la société.

Troisièmement, le Code de Conduite présente des politiques spécifiques et pertinentes, ainsi que des instructions permettant de régir et faciliter la mise en œuvre, au sein des activités quotidiennes de *Indora Ventures*, des Principes de Gouvernance d'Entreprise. Les présentes politiques sont regroupées en 4 (quatre) sections et traitent de règles essentielles décrivant, en détail, la façon dont les décisions doivent être adoptées et comment les décideurs ou décisionnaires sont tenus pour responsables.

Ainsi, dans le cadre de la présente politique, le Dénonciateur pourra, par exemple, informer, en toute confidentialité, tout incident devant faire l'objet d'une dénonciation. En échange, l'entreprise lui accordera une pleine et entière protection. Le *Comité de Dénonciation* prendra au sérieux l'ensemble des plaintes relatives à la gouvernance d'entreprise et s'engagera à enquêter sur l'ensemble des rapports soumis.

Ainsi, dans le cadre de la présente politique, le Dénonciateur pourra, par exemple, informer, en toute confidentialité, tout incident devant faire l'objet d'une dénonciation. En échange, l'entreprise lui accordera une pleine et entière protection. Le *Comité de Dénonciation* prendra au sérieux l'ensemble des plaintes relatives à la gouvernance d'entreprise et s'engagera à enquêter sur l'ensemble des rapports soumis.

Le présent document annule et remplace les Code de Conduite destiné aux Salarié(e)s et Code de Conduite destiné aux Directeurs précédents. Il regroupe en un seul et unique

[1] Le terme « Filiale » désigne toute société ou entité juridique contrôlant, contrôlée par- ou sous contrôle commun de la « société mère ». « Contrôle » et les termes corrélatifs « contrôlant », « contrôlée par » et « sous contrôle commun de» signifient que la propriété bénéficiaire, juridique ou équitable nécessite, directement ou indirectement, un apport de 50% (cinquante pour cent) minimum du total des actions nominatives et libérées d'une société ou d'une entité.

manuel l'ensemble des précédentes politiques applicables à l'entreprise et permet de mettre d'avantage l'accent sur une parfaite compréhension de la façon dont les valeurs de IVL doivent être mises en œuvre.

De la même manière, le présent manuel permet de comprendre comment les valeurs guident les actions de long-terme de l'entreprise et le principe de fonctionnement, au sein de *Indorama Ventures*, de la gouvernance d'entreprise.

1.1. Portée

Sauf indication contraire, le présent Manuel s'applique à l'ensemble des directeurs (cadres supérieurs) et collaborateurs, ainsi qu'à l'ensemble des stagiaires et du personnel non-employé par IVL autorisés à agir pour le compte de- ou à représenter la Société (collectivement désignés sous le terme de « Personnel IVL »).

1.2. Caractère Exécutoire

En cas de contradiction avérée entre le contenu du présent Manuel et les règlements, règles et lois locales en vigueur applicables à une entité, les règlements, règles et lois locales prévaudront ce, dès lors qu'il y aura invalidité ou inapplicabilité, du fait de la présence de cette contradiction, des dispositions contenues dans le présent Manuel.

Dès lors qu'une unité opérationnelle ou un site adopte des pratiques plus strictes que celles contenues dans le présent Manuel, les pratiques les plus exigeantes devront s'appliquer.

1.3. Définitions et Acronymes

Concernant les mots en ***italique*** du présent manuel, leur signification/définition est clarifiée/expliquée au sein de la section Définitions et Acronymes.

Vision, Mission et Valeurs

2. Vision, Mission et Valeurs

Véritable raison d'être de son Code de Conduite, La Vision, la Mission et les Valeurs de IVL constituent le fondement essentiel de sa réussite. Ces principes sont prioritaires et sont au cœur même de l'existence de la Société. Permettant de définir des objectifs et des finalités, ces principes prioritaires permettent également de mieux appréhender les activités de l'entreprise, d'en comprendre sa raison d'être et d'expliquer la façon dont la Société est dirigée.

L'ensemble du Personnel de IVL se doit de connaitre et de respecter la Vision, la Mission et les Valeurs de l'Entreprise.

2.1. Vision

Un énoncé de vision est une déclaration concise mais claire ayant pour obligation de décrire, de façon réaliste et inspirante, la réussite future souhaitée de l'entreprise, ses finalités, l'héritage qu'elle souhaite laisser, ainsi que son identité. L'énoncé de vision doit aussi présenter le type d'organisation espéré par la société.

La vision de IVL est la suivante :

« Etre une entreprise chimique durable présente dans le monde entier à travers des produits de qualité. »

2.2. Mission

D'utilité plus pratique et d'avantage axé sur le présent, un énoncé de mission est un énoncé général évoquant les activités de l'entreprise, sa nature et ses enjeux, L'énoncé de mission permet également de savoir à qui l'on propose ses produits et services, quelles sont les Parties Prenantes et à quoi l'entreprise se consacre.

La mission de IVL est la suivante :

« Etre un leader industriel responsable » sachant tirer le meilleur parti de ses collaborateurs, de ses processus et de sa technologie ce, afin de créer de la valeur destinée à nos *Parties Prenantes*. »

2.3. Valeurs

Véritables principes moraux, sociétaux, de marketing, voire stratégiques, les Valeurs d'une entreprise sont le terreau nécessaire à l'élaboration d'une image de marque interne et externe et représentent les convictions fondamentales d'une entreprise. Elles participent également à la culture d'entreprise et permettent la mise en œuvre, au sein de la société, de règles déontologiques. Une entreprise se base sur ses Valeurs pour évoluer et adopter, en cas de challenges, des décisions stratégiques.

Les 5 (cinq) valeurs de IVL sont les suivantes :

- **Nos clients sont notre seule raison d'être.**
  Nous ne pouvons réussir sans le succès de nos clients. Les fondements des attentes clients peuvent se résumer en deux (2) points : innovation et qualité. Nous nous devons d'aller plus loin et de dépasser leurs exigences et attentes en la matière.

- **Nos collaborateurs font la différence.**
  Une entreprise est basée sur ses employés. Ce sont eux qui constituent son avantage concurrentiel. Nous respectons chaque voix et dépendons de tous les uns des autres pour nous développer.

- **Tout changement doit être perçu comme une opportunité.**
  Le monde des affaires est en constante évolution. Pour être une entreprise d'envergure mondiale et maintenir notre différence, nous nous devons de relever les défis du changement.

- **La diversité est notre force.**
  En tant qu'entreprise mondiale, nous valorisons la variété des savoirs, des perspectives et des expériences au sein de notre organisation. Nous en tirons notre force pour entretenir notre compétitivité.

- **Nous sommes toutes et tous responsables.**
  A travers notre volonté de soutenir notre croissance et notre rentabilité, nous voulons toujours aller dans le bon sens, au niveau économique, social et environnemental et nous ne faisons aucun compromis sur les questions de santé et de sécurité.

Principes de Gouvernance d'Entreprise

3. Principes de Gouvernance d'Entreprise

De par son statut d'entreprise responsable et afin d'accroître sa réussite globale, IVL s'engage à exercer ses activités conformément aux principes de bonne gouvernance d'entreprise.

En vertu de la réglementation de la Bourse de Thaïlande (ci-après dénommée « SET »), en se basant sur les données de la Commission des Opérations de Bourse (ci-après dénommée « COB ») de Thaïlande et sur les Principes de Gouvernance d'Entreprise de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (ci-après dénommée « OCDE »), la société d'engage à délivrer de précieux conseils et d'importantes informations au Personnel IVL ce, via un suivi de « CINQ » (« 5 ») Principes de Gouvernance d'Entreprise.

Principe 1 : Droits des Actionnaires

La société IVL protège et facilite les droits des actionnaires en :

- **Encourageant la participation**

  L'ensemble des actionnaires est encouragé à exercer ses droits en assistant à toutes les assemblées générales (AGA et EGM) ce, afin de nous faire part de leurs commentaires et suggestions, d'exprimer leurs opinions et de poser des questions au Conseil d'Administration.

- **Facilitant la Participation et le Vote**

  Lors des assemblées générales, les actionnaires sont encouragés par l'Entreprise à voter sur des questions essentielles. Le droit de vote est autorisé sur l'ensemble des résolutions.

- **Fournissant des informations concernant les réunions et assemblées**

  Tous les efforts seront faits afin de fournir, aux actionnaires, l'ensemble des informations pertinentes (date, heure et lieu de l'assemblée des actionnaires, critères et procédures d'admission, points à l'ordre du jour, etc.). Afin que les actionnaires soient correctement informés, les informations devront être communiquées dans un délai de 28 (vingt-huit) jours maximum et de 7 (sept) jours minimum avant la tenue de l'assemblée. Les informations seront également affichées sur le site Internet de IVL.

Principe 2 : Traitement Équitable des Actionnaires

Tous les actionnaires sont traités sur un pied d'égalité. Ainsi, ils sont autorisés, via le site Internet de IVL et à l'occasion de l'Assemblée Générale Annuelle des Actionnaires, à nommer des Administrateurs et à proposer des sujets autres à l'agenda du jour.

- **Procurations**

  Les actionnaires ne pouvant être présents lors de l'Assemblée Annuelle seront encouragés par la Société IVL à désigner et donner procuration à un administrateur indépendant lequel, sera autorisé à suivre, en leur nom, le cours des débats.

- **Utilisation des informations d'initiés**

  Afin de se conformer pleinement aux politiques et règles juridiques en vigueur applicables à l'infraction (boursière) que constitue le *Délit d'Initié*, l'ensemble du Personnel IVL aura pour obligation, non seulement de respecter pleinement la confidentialité des informations liées à l'entreprise (et plus précisément, les informations dites « internes » non divulguées au public), mais également de ne pas utiliser, pour leur bénéfice propre ou le bénéfice de tierces personnes, ces informations à des fins personnelles.

- **Conflit d'Intérêts**

  En plus des politiques internes de la Société et conformément aux règlementations de la COB et de la SET (Bourse de Thaïlande), le personnel de IVL est tenu de signaler, en temps opportuns, toute situation réellement, potentiellement ou apparemment constitutive d'un conflit d'intérêts. L'identification et le signalement d'intérêts existants ou potentiels permettent également de gérer les risques et transactions connexes (Annexe 1).

Principe 3 : Parties Prenantes autres : Rôle

Outre les actionnaires de IVL, les principes de traitement équitable s'appliquent également à d'autres Parties Prenantes englobant, entre autres, les clients, les collaborateurs, les partenaires commerciaux, les créanciers, le public et les concurrents. Dans un souci d'équité et de transparence, la société IVL reconnaît leurs intérêts comme suit :

- **Clients**

  La société IVL s'efforce de maintenir et de renforcer des relations positives et pérennes avec ses clients. Elle reste ainsi attentive à leurs besoins et demeure déterminée à garantir leur satisfaction en leur fournissant des produits et des services de haute qualité et en recherchant à leur apporter la meilleur performance ce, à un prix compétitif. De plus, des services en pointe, des procédés et une communication sans faille s'appuyant sur la délivrance d'informations précises et rigoureuses permettent, à IVL, de garantir, à chaque étape des processus de fabrication et de distribution, une qualité, une sécurité et une innovation sans faille.

  Le caractère actif de notre engagement s'opère également via la mise en œuvre d'une communication dite « ouverte » s'appuyant, entre autres, sur la prise en compte des retours (« feedbacks ») clients.

- **Collaborateurs**

  Les collaborateurs de IVL sont essentiels à sa croissance, à sa rentabilité et à sa pérennité. Particulièrement attentive aux conditions de travail de ses collaborateurs, la Société IVL leur propose un environnement de travail motivant et positif. L'accent est tout particulièrement mis sur la protection de la santé et la sécurité. Le respect de ses collaborateurs étant au cœur des préoccupations de IVL, la Société estime qu'une juste rémunération peut également motiver ses collaborateurs à travailler mieux et contribue, ainsi, au succès pérenne de l'Entreprise.

  La société a pour objectif de renforcer les compétences, les connaissances et le potentiel de son équipe et propose ainsi, à ses collaborateurs, un environnement de travail plaisant et diversifié, apte à attirer et fidéliser de nouveaux collaborateurs toujours plus performants.

- **Partenaires Commerciaux et Créanciers**

  Pour IVL, il est important que ses partenaires commerciaux et créanciers aient une parfaite compréhension de ses activités. Comprendre parfaitement des activités favorise l'instauration de relations transparentes et pérennes basées sur la confiance.

  Afin de se conformer pleinement aux conditions générales mentionnées, la société IVL élabore, avec ses partenaires commerciaux, des contrats justes et équitables. IVL délivre également, à ses créanciers, des informations financières précises et complètes.

- **Public**

  IVL se préoccupe de la qualité de vie des communautés au sein desquelles elle exerce ses activités. En plus de participer à diverses activités liées au combat communautaire, la société IVL s'efforce de fonctionner de manière éthique. Elle tend également à œuvrer en « bon voisin sans histoires » et en citoyen parfaitement adapté à la vie en société, respectueux des règlements et lois en vigueur.

  Respectueuse de l'environnement et de la société au sein de laquelle elle évolue, l'entreprise IVL prend au sérieux ses responsabilités en matière de mise au rebut et de recyclage des déchets. Son objectif : réduire, au maximum, les impacts possibles sur l'environnement et la société.

- **Concurrents**

  Pour traiter avec ses concurrents, la société IVL s'engage à user de pratiques exemplaires. De plus, dans l'intérêt de l'industrie dans son ensemble, IVL œuvre en faveur d'un développement du marché et de la croissance.

Principe 4 : Conditions de Divulgation et de Transparence

- **Divulgation d'Informations**

  Le cas échéant, IVL divulguera, de manière opportune, précise et transparente, des faits importants en lien avec ses opérations et activités.

- **Relations avec les Actionnaires/Investisseurs**

  IVL organise, de façon régulière, des réunions d'analystes lui permettant de présenter sa performance. Son Responsable en charge de la Relation avec les Investisseurs communique également activement avec les investisseurs et les actionnaires, investisseurs institutionnels et minoritaires compris.

- **Informations liées aux Directeurs/Administrateurs**

  IVL publie, au sein de son Rapport Annuel (Formulaire 56-2) et de son Formulaire de Déclaration Annuelle (Formulaire 56-1), les informations relatives à chacun de ses Administrateurs, ainsi que les données portant sur les rôles et responsabilités de son Conseil d'Administration et des divers Comités.

- **Comptes Annuels**

  Les comptes annuels de IVL doivent refléter les performances de l'Entreprise et sa situation financière. Ils sont basés sur des informations comptables complètes et précises conformes aux normes comptables reconnues.

- **Rémunération des Administrateurs et des Cadres Supérieurs**

  La société IVL publie la rémunération de ses Directeurs/Administrateurs et de ses Cadres Supérieurs au sein de son Rapport Annuel (Formulaire 56-2) et de son Formulaire de Déclaration Annuelle (Formulaire 56-1).

Principe 5 : Conseil d'Administration : Responsabilités

Le Conseil d'Administration est responsable et doit ainsi répondre de ses actes devant les actionnaires. Ayant vocation à gérer les grandes orientations de l'Entreprise, il veille aux intérêts de IVL, en contrôle son bon fonctionnement et ses activités et permet ainsi la création d'une valeur viable et durable sur le long terme. Parfaitement intègre, le Conseil doit agir conformément à l'ensemble des lois en vigueur, aux Articles de l'Association (si Association il y a), aux résolutions adoptées par l'assemblée des actionnaires, aux Chartes et au Code de Conduite.

Pour que la vision qu'il a de l'entreprise devienne réalité, le Conseil supervise la mise en œuvre des Principes de Gouvernance d'Entreprise, du Code de Conduite, ainsi que de tout autre document de gouvernance[2] apte à favoriser la capacité de l'entreprise à mener à bien ses activités.

[2] Les documents de Gouvernance englobent, sans (toutefois) s'y limiter, la Charte du Conseil d'Administration, les Chartes des Assemblées ou Comités, le Code de Conduite et les politiques de gouvernance d'entreprise.

- **Leadership et structure du Conseil d'Administration**

  - **Leadership du Conseil**

    Afin de garantir une parfaite et pleine exécution des tâches, les membres du Conseil élisent un administrateur compétent lequel, sera en charge de la Présidence du Conseil.

    Afin de garantir un équilibre parfait en matière de représentation et s'assurer d'une parfaite objectivité de jugement des administrateurs indépendants en cas de présence d'un Président non indépendant, le Conseil d'Administration veillera à nommer un administrateur indépendant en qualité d'« Administrateur Principal Indépendant ».

  - **Structure : Comités**

    Afin de superviser certains aspects spécifiques de ses responsabilités, le Conseil nomme des administrateurs compétents aptes à siéger, au sein de Comités spécialisés, en qualité d'experts. Leurs qualifications doivent impérativement correspondre aux tâches à réaliser au sein de chaque Comité. L'habilitation de chacun de ces Comités devra être conforme à la règlementation des autorités compétentes. De plus, les tâches devront être réalisées en totale adéquation avec la Charte et comme demandé par le Conseil. Enfin, un rapport annuel sera soumis au Conseil.

    Le Conseil a désigné trois (3) Comités : Le Comité d'Audit, le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance d'Entreprise et le Comité de la Gestion des Risques & de la Viabilité. Les Présidents des Comité d'Audit et des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance d'Entreprise agissent en qualité d'Administrateurs Indépendants.

    - **Comité d'Audit**

      Le présent groupe de travail aux missions clairement spécifiées par la loi est d'un soutien précieux pour le Conseil d'Administration. Composé d'experts, il examine de façon approfondie les comptes et surveille le processus de mise en œuvre des comptes annuels. Enfin, le Comité d'Audit maintient parfaitement en vigueur et en totale efficacité et reconnaissance, non seulement les procédures d'audit et de contrôle interne, mais également les processus de mise en conformité et le Code de Conduite, ainsi que l'ensemble des autres tâches désignées par le Conseil.

    - **Le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance d'Entreprise (ci-après dénommé « Le Comité NRGE »)**

      Ce groupe de travail assiste le Conseil dans les cas de figure à suivre :

      (a) Examen de- et recommandations visant la composition du Conseil d'Administration et celle des divers comités, identification de candidats adéquats aptes à devenir membres du Conseil, suggestions relatives aux processus d'évaluation du Conseil et de

ses Comités, supervision du plan de relève concernant le Directeur Général du Groupe (ci-après dénommé « DG du Groupe »), les Directeurs Généraux du Groupe (ci-après dénommés « DGs ») et les cadres dirigeants ou supérieurs.

(b) Recommandations concernant la rémunération et les avantages accordés aux administrateurs et cadres supérieurs ou dirigeants.

(c) Analyse des- et recommandations concernant les pratiques de gouvernance d'entreprise. Contrôle de leur mise en œuvre.

- **Comité de Gestion des Risques & de la Viabilité (ci-après dénommé « CGRV »)**

  Ce groupe de travail évalue les politiques et activités stratégiques liées aux initiatives et pratiques de viabilité, ainsi que les incertitudes et risques notables susceptibles d'impacter la rentabilité et la croissance pérenne de l'entreprise. Il prodigue également des conseils en la matière au Conseil d'Administration.

- **Création de Valeur sur le long terme**

  Le Conseil d'Administration est en charge de la formulation et de l'acceptation ou approbation de la vision, des stratégies, de la direction générale donnée, des politiques, des objectifs, des directives, des plans d'action principaux et du budget de l'Entreprise tel(le)s que préparé(e)s par la direction. De plus, afin de garantir, sur une base continue, une parfaite conformité aux politiques, au budget et au plan approuvés, le Conseil sera tenu de surveiller les pratiques administratives et les performances de la direction de IVL.

  Afin de garantir une parfaite mise en œuvre des stratégies permettant d'atteindre les objectifs annuels, de moyen- et de long terme de IVL, le Conseil travaillera conjointement avec la direction. Outre les aspects financiers, les présentes stratégies et les présents plans devront tenir compte de facteurs susceptibles d'influencer la chaîne des valeurs. Ces facteurs sont, entre autres, les suivants : l'écosystème, les risques, les ressources, la capacité à innover, l'utilisation de la technologie, la compétitivité et les *Parties Prenantes*.

  Dès lors qu'une prise de mesures adéquate le nécessite, le Conseil est autorisé à consulter des cabinets externes ce, afin d'obtenir des avis pertinents émanant de professionnels.

- **Contrôle Interne et Gestion des Risques**

  Le Conseil d'Administration peut, par le biais du CGRV, analyser les politiques et procédures de gestion des risques. De plus, afin de garantir une parfaite continuité opérationnelle et commerciale de IVL, le Conseil s'engage également à examiner et suivre, de très près, les résultats. Les secteurs clés des risques et des systèmes de gestion des risques seront, en fonction de la dynamique de l'entreprise, périodiquement examinés et mis à jour.

  Afin de garantir un agissement conforme aux normes et lois en vigueur, le Conseil veille à ce que IVL puisse adopter et mettre en place un système

comptable solide, performant et efficace, incluant des dispositifs tels qu'un système d'audit et de contrôle interne, mais également un dispositif de mise en conformité.

- **Nomination du DG du Groupe et des Postes de Direction Clés**

  Le Conseil d'Administration désigne le DG du Groupe et autant de Directeurs Généraux Délégués qu'il le juge nécessaire. Afin qu'ils puissent correctement exécuter les tâches qu'il leur incombe, le Conseil s'assurera qu'ils disposent d'un soutien sur le long terme et d'une formation adaptée. Enfin, le Conseil déterminera le montant de leurs rémunérations respectives.

  Le Conseil d'Administration comporte également un Secrétaire lequel, est chargé de l'assister dans ses multiples tâches et activités liées à un fonctionnement, conforme aux règlementations et lois en vigueur, de l'entreprise.

- **Renforcement de l'Efficacité du Conseil d'Administration**

  De manière générale, le Conseil a vocation à gérer les grandes orientations de l'entreprise. De ce fait, un programme d'orientation est transmis, par le Conseil, à l'ensemble des nouveaux Administrateurs. Le présent programme a pour objectif de les informer des points à suivre : le fonctionnement et les activités de IVL, les perspectives industrielles, les nouvelles technologies et l'innovation, ainsi que la gouvernance d'entreprise. La transmission du présent programme a pour objectif d'aider les Administrateurs à exécuter pleinement et efficacement leurs tâches.

  Le Conseil, via le Comité NRGE, collabore avec le Secrétaire afin de fournir les informations nécessaires et une assistance adéquate en matière de réactualisation et de régénération des Administrateurs lesquels, pourront alors pleinement et efficacement exécuter leurs tâches et endosser leurs responsabilités.

  Le Conseil et les Comités procèdent à une auto-évaluation annuelle de leurs performances respectives.

- **Rapports et Divulgations d'Informations**

  Le Conseil veille à ce que les informations divulguées (états financiers, rapports annuels et formulaire 56-1) reflètent fidèlement et précisément la situation financière, la performance et/ou un évènement tiers lié aux activités de IVL.

- **Communication avec les Actionnaires et Obligations**

  Le Conseil d'Administration veille à ce que IVL dispose des politiques et fonctions nécessaires à la mise en œuvre des normes de gouvernance d'entreprise telles qu'énoncées dans le cadre des Principes 1 et 2.

Code de Conduite

4. Code de Conduite

4.1. Introduction

Le présent Code de Conduite (ci-après dénommé « le Code») est un document de référence énonçant les principes d'action et les engagements pris par IVL, au sein des pays dans lesquels la société opère, en matière d'éthique et de respect des lois. Ainsi, le Code fournit des conseils précis aptes, non seulement à favoriser la prise de décisions judicieuses, mais également à compléter la formation et l'expérience professionnelle de l'ensemble du Personnel de IVL lequel, pleinement conscient des efforts fournis en sa faveur et confiant en ses capacités, s'acquittera de ses tâches et endossera les responsabilités lui incombant.

Le Code s'applique à l'ensemble du Personnel IVL présent dans les différentes régions du monde. Constamment réactualisé, il fait état de multiples politiques précédemment exposées séparément et maintenant regroupées sous les 4 (quatre) sections à suivre : **Pratiques éthiques**, **Pratiques Commerciales Equitables**, **Valeurs d'Entreprise** et **Parties Prenantes : Traitement**. Le présent document dit « intégré » est un guide essentiel permettant, non seulement l'identification et la gestion de situations difficiles et motivantes, mais également l'adoption de décisions commerciales éthiques. L'application au quotidien des valeurs de la Société sont ainsi garanties.

En plus du Code, les administrateurs de l'entreprise utilisent la Charte du Conseil d'Administration et les Chartes des divers Comités afin de mener à bien les tâches qui leur sont confiés et endosser, avec succès, la responsabilité qui leur incombe.

Mise en œuvre

Selon la gravité du comportement non-conforme au Code, conformément à la loi en vigueur et à la règlementation du groupe, tout manquement aux principes d'action énoncée par le Code sera susceptible d'entraîner des sanctions en interne et/ou sur le plan juridique. IVL sera seul juge en la matière et décidera (ou non) de la mise en œuvre de telles sanctions auprès du Personnel fautif.

4.2. Pratiques Éthiques

Cette section présente les normes et pratiques éthiques élevées d'IVL à travers nos activités et nos politiques, notamment nos transactions commerciales, l'utilisation des informations privilégiées et la prévention de la *corruption*. Ces normes et pratiques sont destinées à protéger notre réputation et garantir l'application d'un niveau d'intégrité strict dans toutes nos activités, internes comme externes.

4.2.1. Transactions Commerciales Licites

- Le Personnel de IVL et la Société exercent leurs activités en totale conformité avec l'ensemble des lois et règlementations en vigueur dans les pays au sein desquels IVL opère. De plus, le Personnel de IVL et l'Entreprise font respecter leur réputation en matière de comportement éthique et d'intégrité financière.

- Le Personnel de IVL doit être averti et régulièrement informé de l'ensemble des lois, règles et règlementations en vigueur relatives à son domaine d'activité et aura pour obligation de s'y conformer pleinement.

4.2.2. Information Internes : Utilisation

- La société IVL a pour responsabilité de veiller à ce que ses informations internes demeurent confidentielles et soient correctement utilisées et/ou partagées.

- Sauf à des fins d'exploitation et de fonctionnement de l'entreprise, l'ensemble du Personnel de IVL est tenu de ne pas divulguer, par voie orale, écrite ou électronique, une quelconque information de caractère confidentiel et/ou interne.

  L'ensemble du Personnel de IVL ne sera pas autorisé à divulguer des informations confidentielles et/ou internes appartenant à l'Entreprise ce, dès lors qu'il y a recherche, directe ou indirecte, pour soi-même ou pour un tiers, d'un avantage perçu ou non.

  L'ensemble du personnel de IVL ne sera aucunement autorisé à vendre, acheter, céder ou obtenir cession d'un quelconque titre de l'Entreprise sur la base d'une utilisation d'informations confidentielle et/ou internes appartenant à la Société. De la même manière, le Personnel de IVL ne pourra effectuer une quelconque transaction susceptible de provoquer des dommages directs ou indirects sur la base d'une utilisation d'informations confidentielles et/ou internes appartenant à la Société. La présente disposition s'applique également aux conjoints et aux enfants (mineurs) du personnel de IVL. Tout contrevenant à ces présentes dispositions est réputé commettre un grave délit.

  Suite à l'admission de la Société à la côte de la Bourse de Thaïlande (SET), tout Personnel de IVL et auditeur décidant, dans le but de tirer profit par rapport à des tierces personnes, d'acheter ou de vendre, de proposer d'acheter ou de vendre ou d'inviter une tierce personne à acheter, vendre,

voire offrir d'acheter ou de vendre des parts de la Société en utilisant des informations dites « internes » aptes à faire évoluer le prix d'actions IVL non révélées au public et potentiellement accessibles au Personnel de IVL ou à un auditeur du fait de sa position au sein de l'Entreprise, que le présent acte soir ou non commis pour son compte ou au bénéfice d'une tierce partie ou qu'il y ait divulgation d'informations internes permettant le versement, par une tierce partie engagée dans le présent acte susmentionné, d'une rémunération, sera alors jugé responsable en vertu de la législation applicable en matière de *Transactions d'Initiés*.

Dès lors que des Administrateurs, la direction ou l'auditeur de la Société acquièrent (acquiert) ou cèdent (cède) des parts ou des valeurs (le cas échéant), les présentes acquisitions ou cessions devront être signalées à la COB dans les délais prescrits à l'Article B.E 2535 de la COB. Ladite « acquisition » ou « cession » devra également inclure les parts et les valeurs (le cas échéant) autres détenues par les conjoints et enfants (mineurs) des personnes concernées appartenant à la Société.

* Le consentement étant l'une des bases légales permettant d'analyser et de traiter licitement les données personnelles d'un collaborateur, toute procédure de collecte, de conservation, d'utilisation et de divulgation, en qualité d'*Informations Confidentielles*, de données à caractère personnel demeurera soumise à un accord du collaborateur visé concernant son utilisation.

4.2.3. Politique Anticorruption

- La politique de IVL en matière de prévention de la *Corruption* et de *Détournement* est de garantir, dans le cadre de ses activités, un comportement éthique.
- La présente politique s'applique également aux *Parties prenantes* de IVL lesquelles, sont autorisées à agir au nom- ou pour le compte de la Société, voire à la représenter.
- La présente politique est destinée à compléter les lois et réglementations locales anticorruption ou anti-détournement en vigueur au sein des différentes juridictions au sein desquelles la Société opère ou a décidé d'opérer.
- En se fondant sur le principe de « tolérance zéro », IVL s'engage à exercer mondialement ses activités de manière loyale, honnête et équitable, sans faits de *Corruption* ou de *Détournement* aucuns et en agissant avec le sens des responsabilités. La Société IVL demeure convaincue que les actes de *Corruption* ou de *Détournement* ont un impact négatif sur l'image de l'Entreprise, sa pérennité, ainsi que sur la marque. Par conséquent, conformément aux lois et règlementations en vigueur dans les pays concernés et à la règlementation du Groupe, toute violation de la présente politique sera considérée comme un fait grave et sera susceptible d'entraîner des sanctions en interne et/ou sur le plan juridique.
- **Corruption**

La Société rejette explicitement la *Corruption* sous toutes ses formes, qu'elle soit directe ou indirecte. Ainsi, IVL interdit, entre autres, l'offre, la promesse ou l'octroi de tout avantage pécuniaire ou cadeau autre fait(e) à certains tiers (agent, partenaire commercial, fonctionnaire ou officiel d'un gouvernement, parti politique, etc.) afin de les corrompre et ainsi obtenir, voire maintenir, de façon inappropriée, un contrat ou une activité, un fonction, un devoir, un jugement favorable, etc.

- **Cadeaux et Invitations**

  La Société reconnaît que les diverses cultures ont des points de vue différents concernant les cadeaux et les autres types d'invitations. En sa qualité d'entreprise d'envergure mondiale, IVL habilite chacune de ses entreprises à établir des directives appropriées, ainsi que des limites, quant à l'offre ou à l'acceptation de cadeaux et d'invitations, étant néanmoins entendu que ces invitations et cadeaux devront se conformer aux coutumes locales et ne pas être liés à des services considérés comme illégaux ou constituer une récompense pour des services illégaux. Dans de telles circonstances limitées, toute offre ou acceptation transparente et raisonnable, faite dans le cadre de relations d'affaires, de cadeaux ou d'invitations sera autorisée. Cependant, chaque entreprise aura pour obligation la vérification des règles de conformité ce, afin d'éviter une offre ou une acceptation de cadeaux et d'invitations disproportionnée ou contraire aux lois locales en vigueur.

  Par conséquent, avant d'offrir ou d'accepter une invitation ou un cadeau, tout collaborateur aura pour obligation d'informer à l'avance son supérieur hiérarchique pour obtenir son autorisation préalable. En cas de doute, avant toute acceptation ou offre de cadeau ou d'invitation, le collaborateur consultera son supérieur hiérarchique. La valeur des cadeaux et/ou invitations, qu'ils soient offerts ou acceptés, ne devra pas dépasser les 3.000 bahts (unité monétaire de la Thaïlande)[3].

- **Mécénat, Dons de Bienfaisance et Sponsoring**

  Bien que le mécénat, les dons de bienfaisance et le sponsoring constituent des aspects essentiels de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), ils sont également aptes à dissimuler des activités ou des paiements illicites. Pour éviter tout risque de corruption, il conviendra de respecter les principes suivants : les demandes concernant ces initiatives devront être transparentes et documentées et une étude adéquate des antécédents de l'ensemble des entités concernées devra être menée avant toute acceptation.

  A titre préventif, les groupes de travail locaux de la RSE examineront et géreront les présentes activités. Avant tout lancement de projet de ce type, les collaborateurs concernés devront en informer le groupe de travail local

[3] Taux de change local à appliquer si nécessaire.

de la RSE lequel, examinera alors la réputation de l'entité concernée, ainsi que l'absence de conflits d'intérêts.

- **Signaux d'alerte potentiels**

  Parmi de nombreuses autres situations, les situations suivantes peuvent exposer IVL à un risque de violation des lois anti-corruption et/ou des principes énoncés dans le manuel de gouvernance de l'entreprise et dans cette politique, et doivent être signalées comme indiqué ci-dessous :

  - Des demandes ou des exigences de pots-de-vin.
  - Des demandes de la part d'un tiers pour qu'IVL effectue des paiements (ou une partie d'un paiement) au nom du tiers à quelqu'un d'autre.
  - Des demandes ou des suggestions pour qu'IVL fasse un don de bienfaisance à une association caritative particulière comme condition préalable à tout objectif commercial légitime qu'IVL poursuit.
  - Des demandes d'emploi, rémunéré ou non (comme un stage), en son nom propre ou au nom d'une autre personne, comme condition à tout objectif commercial légitime poursuivi par IVL.
  - La personne avec laquelle IVL traite a la réputation de recevoir ou de donner des paiements douteux.
  - Une demande ou une forte suggestion qu'un représentant local donné soit engagé pour quelque raison que ce soit, ou une demande d'un représentant du gouvernement qu'IVL engage une personne donnée ou passe un contrat avec une entreprise donnée.
  - La personne privée avec laquelle IVL traite a une famille connue ou d'autres relations importantes avec des représentants du gouvernement.
  - Une demande de paiement inhabituelle ou excessive, telle qu'une demande de surfacturation, des acomptes inhabituels, ou une demande de paiement à un tiers (ou à un pays tiers), sur un compte bancaire étranger, en espèces ou en fonds non traçables.
  - L'agent ou le représentant proposé n'a que peu ou pas d'expertise ou d'expérience dans le domaine (géographique, professionnel ou autre) dans lequel il représentera IVL.
  - L'agent ou le représentant proposé refuse de fournir la garantie écrite qu'il n'effectuera pas de paiements irréguliers.
  - L'agent ou le représentant proposé demande une commission anormalement élevée.
  - L'agent ou le représentant proposé ne fournit pas de factures standard ou exactes.
  - Le client potentiel officiel d’un gouvernement demande un crédit ou un rabais inhabituel à IVL ou de la part d'IVL en échange de son activité.

- Des primes inhabituelles, des honoraires de résultat ou d'autres montants sont versés à des agents ou à des représentants d'IVL.
- Les activités d'IVL se déroulent dans un pays perçu comme ayant des niveaux de corruption supérieurs à la moyenne, ou l'entreprise effectue des transactions avec une personne dans un tel pays[4].

- **Tiers et vérification préalable**

  Le devoir de comportement éthique et légal d'IVL couvre les activités des agents, des intermédiaires et des partenaires commerciaux d'IVL (y compris des partenaires de joint-venture). IVL peut être tenu responsable des actions des tiers qui font des affaires sur un quelconque marché au nom d'IVL. Par conséquent, tous les tiers qui font des affaires avec IVL doivent rester vigilants et s'assurer que leurs actions sont entièrement conformes à la présente politique et à la législation en vigueur. L'ignorance délibérée de faits ou de circonstances qui rendent probable l'existence d'un acte de corruption constituera une violation de cette politique et un motif de résiliation immédiate du contrat pour motif valable.

  Avant d'établir une relation d'affaires avec un tiers pour représenter IVL sur un marché, il convient de procéder à une vérification préalable suffisante pour déterminer si l'engagement du tiers en matière de pratiques commerciales éthiques est conforme aux normes strictes d'IVL, y compris, mais sans s'y limiter, à la présente politique. Une attention particulière doit être portée à toute situation dans laquelle le tiers interagit avec des représentants du gouvernement dans le cadre de l'exécution de ses services au nom d'IVL.

- **Procédures**

  - **Procédures d'emploi**

    Les candidats à un poste seront évalués au cours d'un processus de candidature et d'entretien ce, afin de vérifier, dans la mesure du raisonnable et du possible, qu'ils sont susceptibles de se conformer aux politiques anti-corruption de la société.

    Tout nouveau collaborateur rejoignant l'entreprise sera immédiatement tenu informé de la présence d'un Manuel de Gouvernance d'Entreprise (Code compris) ce, afin d'en vérifier sa parfaite compréhension et de lui faire part de l'importance de s'y conformer, notamment eu égard à la politique anticorruption de l'entreprise.

[4] Voir, par exemple, l'indice de perception de la corruption de Transparency International à l'adresse https://www.transparency.org/en/cpi/2021 ; et la matrice des risques de corruption de TRACE International à l'adresse https://www.traceinternational.org/trace-matrix.

Tout collaborateur confronté à un conflit d'intérêts réel, perçu ou potentiel sera tenu de le déclarer. Tout directeur sera tenu de surveiller la survenue de conflits d'intérêts potentiels aptes à accroître les risques de *Corruption* et de *Détournement*.

Le processus de candidature, de sélection et d'embauche de tout fonctionnaire, en poste ou non, sera mené de manière transparente et devra respecter toutes les lois en vigueur qui imposent des exigences et des restrictions aux fonctionnaires en ce qui concerne l'emploi dans le secteur privé après la fin de leur mandat.

- **Formation**

Lors de leurs opérations de recrutement et à intervalles réguliers, l'Entreprise et chacune de ses unités opérationnels s'engagent à mettre en œuvre des opérations de sensibilisation à la corruption et des formations anticorruption adaptées, l'objectif étant ici de faire connaitre, aux collaborateurs concernés, les types de *Corruption*, les risques encourus, les lois locales en vigueur relatives à la *Corruption*, les politiques et le code anticorruption de la Société et les divers modes de signalement *Anticorruption* mis à leurs disposition.

- **Procédures de Rapport**

La Société IVL a mis en place des procédures internes permettant de signaler des pratiques contraires à l'éthique/de *Corruption*. Dès lors qu'un collaborateur prend connaissance d'un problème ou d'une pratique entraînant une violation potentielle ou réelle de la présente politique, il aura pour obligation d'informer sans tarder son supérieur hiérarchique ou toute personne exerçant une fonction de supervision du caractère contraire à l'éthique de ce problème ou de cette pratique.

Les employés souhaitant adresser un rapport au Comité d'Alerte peuvent utiliser les deux options suivantes :

1) Par Email: ethics@indorama.net ou independentdirectors@indorama.net (en cas de rapport impliquant un membre ou des membres du *Comité de Dénonciation* ;
2) Dispositif de notification en ligne : via le Centre d'Alerte [5];
   Par écrit, après autorisation par Email transmis au Comité de Dénonciation, comme indiqué dans la section relative à la Politique de Dénonciation.

IVL s'engage à protéger l'identité de tout collaborateur transmettant un rapport par le biais de l'un de ces canaux, conformément à la politique d'IVL en matière de dénonciation.

[5] Le Centre de Dénonciation est disponible à l'adresse suivante : http://whistleblower.indoramaventures.com.

- **Responsibilities**

  Le Conseil d'Administration est en charge de la conception, de la mise en œuvre et du fonctionnement effectif de la présente politique anticorruption. De plus, afin de s'assurer d'une parfaite compréhension et intégration, au sein de la culture d'entreprise de IVL, de la politique anticorruption, le Conseil sera autorisé à en déléguer la responsabilité de son implémentation auprès de ses filiales ou de ses équipes dirigeantes.

  Il incombe à la direction de veiller à ce que des dispositifs efficaces soient mis en œuvre afin de prévenir la corruption sous toutes ses formes. Quant au Département d'Audit, il a pour obligation de surveiller périodiquement les dispositifs et de rendre compte de leur fonctionnement auprès du Comité d'Audit.

  IVL prendra des mesures raisonnables ou adaptées lui permettant de s'assurer que ses dispositifs de contrôle financier et de fonctionnement permettent d'empêcher la survenue, depuis ou à destination de l'Entreprise, d'actes de corruption.

  Afin de garantir l'efficacité de la politique anticorruption et pouvoir, le cas échéant, conseiller le Conseil en matière de changements à opérer concernant la présente politique, le Comité d'Audit réexaminera régulièrement les risques de *Corruption* et de *Détournement*. Le Comité d'Audit procèdera également à un examen annuel interne de la politique anticorruption.

- **Mesures Disciplinaires**

  Conformément aux lois locales en vigueur et à la règlementation du groupe, toute personne impliquée dans des faits ou actes de *Corruption* et de *Détournement* ou induisant intentionnellement en erreur les- ou entravant le travail des *Enquêteurs* enquêtant sur ces faits ou actes de *Corruption* et de *Détournement* sera soumise à des sanctions pénales. Conformément à la loi en vigueur, l'Entreprise sera autorisé à prendre des mesures appropriées à l'encontre de toute personne jugée apte.

Résumé de la section :

<u>Pratiques éthiques</u>

- **Transactions commerciales licites**
  - Mener chaque activité dans le respect total de toutes les lois et réglementations en vigueur dans les pays où ils opèrent.
  - Reconnaître, comprendre et respecter clairement l'ensemble des lois, règles et réglementations relatives à nos domaines d'activité.
- **Politique d'utilisation des informations internes**
  - Toutes les informations internes doivent être traitées de manière confidentielle et utilisées et/ou partagées de manière appropriée.
  - Les informations de l'entreprise ne peuvent être utilisées au profit personnel des employés et/ou de leurs familles et amis.
  - Le personnel d'IVL ne doit pas utiliser les informations de l'entreprise à des fins de délit d'initié.
- **Politique anticorruption**
  - L'entreprise interdit tout comportement ou action considéré comme de la corruption, tel que défini à la page 44.
  - La valeur des cadeaux et/ou des invitations, qu'ils soient fournis ou reçus, ne doit pas dépasser 3 000 bahts. Les employés doivent consulter leur direction locale/équipe de conformité pour connaître les directives dans leur monnaie locale.
  - Des offres raisonnables et peu fréquentes et/ou des invitations dans le cadre d'une relation d'affaires peuvent être autorisées.
  - Les employés doivent informer leurs supérieurs hiérarchiques avant de faire ou de recevoir une invitation.
  - Il est obligatoire de vérifier les références de toutes les organisations caritatives et philanthropiques avant de faire des dons.
  - Il est de la responsabilité de tous les employés de participer au repérage des éventuels signes avant-coureurs, énumérés aux pages 16 et 17, car ils peuvent constituer un risque de violation des lois anticorruption ou de la présente politique.
  - Avant d'établir une relation commerciale avec un tiers, il faut faire preuve d'une diligence suffisante pour déterminer si son respect des pratiques commerciales éthiques est compatible avec les normes éthiques élevées d'IVL.

4.3. Pratiques Commerciales Équitables

Cette section régit les comportements et les politiques destinés à protéger nos actifs et nos activités. Elle comprend des politiques visant à gérer les conflits d'intérêts et à éviter toute perte de la propriété intellectuelle d'IVL, et veille à ce que nous maintenions un haut niveau de confiance entre toutes nos parties prenantes internes et externes.

4.3.1. Situation de Conflit d'Intérêts

- Le Personnel de IVL est tenu d'agir, à tout moment, dans l'intérêt de la Société.
- Un conflit d'intérêts se définit comme la divergence entre l'obligation pour un collaborateur de servir les intérêts de son Entreprise et ses propres intérêts privés. De ce fait, le Personnel IVL ne sera pas autorisé à se mettre- ou ne devra pas laisser ses proches se trouver dans une situation où ses/leurs intérêts privés entrent, directement ou indirectement, en conflit avec ceux de la Société.
- Le Personnel de IVL devra immédiatement signaler à son supérieur hiérarchique toute implication dans une situation de conflit d'intérêts réel, perçu ou potentiel susceptible d'avoir une incidence sur les intérêts de IVL.
- Sauf notification préalable, faite en amont de leur désignation en qualité d'Administrateur, auprès de l'Assemblée des Actionnaires, les Administrateurs ne seront pas autorisés, pour leur bénéfice propre ou le bénéfice de tierces personnes, à exploiter une entreprise de même nature que la Société dont ils sont Administrateurs ou une Société concurrente.
- Sauf notification préalable, faite en amont de leur désignation en qualité d'Administrateur, auprès de l'Assemblée des Actionnaires, les Administrateurs ne seront aucunement autorisés à devenir partenaires associés au sein d'une société en nom collectif ou partenaires disposant d'une responsabilité illimitée au sein d'une société en commandite. Ils ne pourront, non plus, occuper un poste d'Administrateur dans une entreprise publique ou privée concurrente à IVL ou exerçant des activités de même nature que celles de IVL.
- Communications concernant la Détention de Parts de la Société :
    - Comme spécifié par les lois et règlements applicables en vertu du Securities and Exchange Act B.E. 2535 et par les amendements (le « SEC Act 2535 ») de la Direction de la Securities and Exchange Commission concernant la détention, l'acquisition ou la cession de parts (titres) et de valeurs autres (le cas échéant) IVL, les Administrateurs et la direction (les cadres supérieurs) auront pour obligation une totale divulgation des informations, ainsi que la préparation d'un rapport.
    - Comme spécifié à la Section 258 de la SEC Act 2535, les parts (titres) ou autres valeurs (le cas échéant) IVL détenues, acquises ou cédées par ces administrateurs et cette direction (les cadres supérieurs)

seront considérées comme des parts (titres) ou des valeurs autres (le cas échéant) IVL également détenues, acquises ou cédées par leur conjoints et enfants (mineurs), personnes autres comprises.

- Les Administrateurs et la direction (les cadres supérieurs) auront pour obligation de garantir une parfaite et totale conformité de la Société IVL au SEC Act 2535, aux réglementations, notifications, ordres ou autres exigences de la Bourse de Thaïlande (SET) et plus précisément, aux règles relatives à la divulgation d'informations portant sur les transactions entre parties liées et sur l'acquisition ou la cession de nombreux actifs de la société. Enfin, la Société IVL devra se conformer pleinement et totalement aux normes comptables édictées par l'Institut des Auditeurs et Comptables Certifiés de Thaïlande (« Institute of Certified Acountants and Auditors of Thaïland »).

4.3.2. Politique liée la Propriété Intellectuelle

- La politique de IVL en la matière a pour objectif la protection des droits de propriété intellectuelle de l'entreprise et la prévention du viol des droits (ou autres) de *Propriété Intellectuelle*.
- La *Propriété Intellectuelle* de IVL est un bien précieux qui doit être protégé à tout moment comme un élément essentiel de l'activité de l'entreprise.
- Afin de garantir une pleine protection des droits concernant l'utilisation, la divulgation et le transfert de propriété de ces droits de propriété intellectuelle la Société IVL pourra, conformément aux règlements et lois en vigueur, de faire procéder à une inscription (un enregistrement) de sa *Propriété Intellectuelle*.
- Sauf autorisation préalable ou contrat de licence approuvé par le Service Juridique de la société, le Personnel de IVL ne sera aucunement autorisé à transmettre à une tierce partie le droit d'utiliser la *Propriété Intellectuelle* de la Société.

  - **Propriété Industrielle de la Société et Secrets Commerciaux : Propriété**

    Sauf convention écrite contraire, la Société est propriétaire de l'ensemble du travail délivré par l'ensemble de ses collaborateurs. Elle en demeurera le propriétaire après le départ de l'Entreprise des collaborateurs à l'origine de la création ou de l'amélioration de la *Propriété intellectuelle* ou si la *Propriété intellectuelle* n'a pas été implémentée.

    Les employés devront coopérer avec la société pour l'enregistrement des droits de propriété intellectuelle.

    Les droits de propriété intellectuelle d'un travail commandé à un consultant ou à un entrepreneur indépendant ne peuvent être exercés

qu'avec l'autorisation d'un accord écrit spécifiant la propriété ou la cession des droits.

En plus de toute autre condition d'utilisation, les marques déposées de la Société ne doivent jamais être utilisées de manière diffamatoire ou offensante.

Toutes les parties doivent respecter la confidentialité et le secret de la propriété intellectuelle de IVL qui peut être (a) un secret commercial et/ou (b) une propriété intellectuelle non enregistrée.

- **Utilisation de logiciels**

  IVL utilise des logiciels sous licence acquis auprès de sources légitimes et les utilise exclusivement conformément aux dispositions du contrat de licence des logiciels passé.

  En plus des autres conditions d'utilisation, le Personnel de IVL ne devra pas s'engager dans les démarches suivantes :

  - Installer un/des logiciel(s) de la Société sur un/des ordinateur(s) n'appartenant pas à la Société.
  - Copier, pour quelque raison que ce soit, un/des logiciel(s) appartenant à la Société.
  - Sans autorisation préalable du Chef du Service Informatique, installer, sur n'importe lequel des ordinateurs de la Société, un/des logiciel(s).

- **Propriété Intellectuelle Tierce**

  La Société s'engage à respecter les droits de *Propriété Intellectuelle* d'une tierce partie et à ne pas violer sciemment les droits de cette tierce partie.

- **Actions relatives à la Violation**

  En cas de violation de la propriété intellectuelle de l'entreprise, IVL se réserve tous les droits, y compris les droits de prendre des mesures disciplinaires et/ou juridiques.

Résumé de la section :

<u>Pratiques éthiques</u>

- **Conflit d'intérêts**
  - Le personnel ne doit pas se placer ou permettre à ses proches de se placer dans une situation où l'un ou l'autre de leurs intérêts est en conflit, directement ou indirectement, avec ceux de l'entreprise.
  - Le personnel doit immédiatement signaler toute implication ou tout engagement dans un conflit d'intérêts à son supérieur hiérarchique.
- **Politique en matière de propriété intellectuelle**
  - IVL doit protéger la propriété intellectuelle et éviter de violer les droits de propriété intellectuelle d'autrui.
  - Les biens de *propriété intellectuelle* sont hautement confidentiels.
  - Ne permettez jamais à un tiers d'utiliser les biens de propriété intellectuelle de l'entreprise sans une autorisation préalable.

4.4. Valeurs d'Entreprise

Cette section présente les politiques et les comportements attendus visant à garantir un lieu de travail respectueux, équitable, éthique et productif pour tous les employés d'IVL. Elle couvre une série de politiques, notamment le comportement professionnel, le traitement équitable, les droits de l'homme, la diversité, la protection de la propriété, les processus disciplinaires et l'environnement, la santé et la sécurité (EHS), y compris le VIH/SIDA.

4.4.1. Professionnalisme

- L'ensemble des collaborateurs de IVL s'engage à travailler de manière honnête et fiable.
- Dans l'intérêt de la Société, les collaborateurs de IVL devront exclusivement dédier leur temps, leur attention et leurs compétences à l'exercice de leurs fonctions.
- Sauf si spécifiquement autorisés par la Société à le faire, par des lois locales en vigueur ou via un consentement écrit préalablement délivré par la Société, les collaborateurs de IVL ne seront pas autorisés à occuper des postes à temps pleins ou partiels et à œuvrer en qualité de consultant ou d'agent pour des entreprises ou des personnes privées.

4.4.2. Politique liée aux Droits de l'Homme

- Conformément aux valeurs d'entreprise de la Société IVL, la présente Politique a pour objectif la promotion d'une conduite éthique et la prévention d'une violation des droits de l'homme.
- Tout au long de la chaîne de valeurs, la Société encourage les *Parties Prenantes* dites « clés » à adopter, dans le cadre de leur conduite, des normes strictes, en matière de droits de l'homme, conformes à la *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.*
- IVL fait preuve, dans ses activités quotidiennes, d'un engagement personnel fort vis-à-vis des droits de l'homme. La société IVL se consacre à la protection et à la défense des droits de l'homme tels qu'énoncés dans la *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme* et ses deux (2) conventions correspondantes, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, ainsi que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. La Société s'engage à refuser toute violation des droits de l'homme, à éviter toute forme de complicité en matière d'abus, par des tiers, des droits de l'homme et à se conformer totalement aux lois en vigueur dans les pays au sein desquels elle opère.

  Afin de se conformer aux normes les plus strictes, la société IVL s'engage à améliorer, en, permanence, sa Politique liée aux Droits de l'Homme.

- **Respect des Droits de l'Homme**

  IVL s'engage à respecter, au sein des juridictions dans lesquelles elle opère, les droits de l'homme, à identifier et prévenir toutes les formes de violation de droits de l'homme et à atténuer, via la mise en œuvre de procédures de minimisation et d'évaluation des risques, les impacts connexes résultant de ses activités professionnelles.

- **Discrimination, intimidation et harcèlement**

  IVL s'engage à protéger ses employés et ses parties prenantes contre toute forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement (sexuel et non sexuel) fondée sur leurs opinions idéologiques, leur race, leur couleur, leur religion, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur pays d'origine, leur origine ethnique (ethnicité), leur statut familial, leur origine sociale, leur milieu culturel, leur âge, leur handicap, leur statut socio-économique ou tout autre statut considéré comme un droit de l'homme. Elle adoptera des pratiques raisonnables et inclusives dans toutes ses activités et s'efforcera d'éliminer les préjugés, la discrimination, les brimades et le harcèlement.

- **Traitement Équitable des Collaborateurs**

  IVL traite l'ensemble de ses collaborateurs avec respect, équité et honnêteté, et honorera, conformément aux modalités d'emploi et aux pratiques et lois locales en vigueur, ses engagements vis-à-vis de l'ensemble de ses collaborateurs.

- **Formation des Équipes**

  Afin de garantir une parfaite mise en œuvre de la présente politique et démontrer sa capacité à être un fournisseur de services et un employeur inclusif de qualité exceptionnelle, IVL s'engage à fournir, à ses collaborateurs, la formation et les conseils nécessaires. Cela comprend une formation initiale et périodique du personnel sur tous les principes énoncés dans cette politique, conformément aux normes du secteur et à toutes les lois et réglementations applicables.

- **Droits d'Accès**

  IVL s'engagera à adopter l'ensemble des mesures nécessaires permettant aux employés, clients et visiteurs handicapés d'accéder à ses bâtiments et locaux. De la même manière, la Société veillera à ce que ses véhicules soient accessibles aux clients et au personnel, et respectera la législation en vigueur applicable dans les pays au sein desquels elle opère.

  IVL veillera à ce que les informations soient mises à la disposition de ses clients et de ses collaborateurs ces, sous autant de formats autres que nécessaire.

L'ensemble des membres du Personnel et les visiteurs disposeront d'un accès dit « raisonnable » aux toilettes et autres installations.

- **Heures de Travail**

  Les heures de travail en vigueur seront conformes aux normes nationales et directives applicables dans le secteur industriel concerné. La rémunération des collaborateurs sera équitable et reflétera les conditions et les marchés locaux. De plus, la Société s'engage à respecter les salaires minimum nationaux en vigueur.

- **Recrutement**

  Le recrutement est uniquement basé sur les besoins de l'Entreprise et sur les qualités propres à chaque candidat. Lors de ses opérations de recrutement, IVL veille à respecter les principes suivants : diversité, équité, égalité et cohérence. Les pratiques de recrutement seront inclusives et aucun obstacle ne sera opposé, par la Société, aux candidats intéressants.

- **Travail des Enfants**

  Aucun *Enfant* n'est employé par la Société.

  IVL adhère à la Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant (1989), qui stipule, entre autres, que "toutes les décisions concernant l'enfant doivent tenir pleinement compte de son intérêt supérieur" et que "le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social" doit être préservé.

  IVL condamne fermement le Travail des Enfants, ainsi que le travail forcé ou obligatoire et attend de ses clients et fournisseurs la même condamnation. Au sein de chaque pays dans lequel elle opère, la Société IVL se conforme strictement aux lois locales en vigueur concernant le Travail des Enfants.

- **Questions disciplinaires**

  IVL n'utilise ou ne tolère aucunement les châtiments corporels, les contraintes physiques et corporelles ou la violence verbale. Des procédures disciplinaires seront engagées à l'encontre de tout collaborateur agissant ou se comportant en totale violation avec les présentes normes.

- **Liberté d'association et de négociations entre syndicat et patronat**

  Dès lors que l'association se conforme aux lois locales en vigueur, la Société IVL respecte le droit de ses collaborateurs à constituer une

association et à s'affilier (ou à ne pas adhérer à la présente association) ce, sans crainte de représailles, d'ingérence et de *Harcèlement.* Cela n'empêchera pas non plus un dialogue constructif sur des questions relatives à l'environnement et aux conditions de travail.

- **Esclavage moderne et traite des êtres humains**

  L'esclavage moderne est un crime et une violation des droits de l'homme les plus élémentaires. L'esclavage moderne peut prendre différentes formes, telles que l'esclavage, la servitude, le travail forcé et obligatoire et la *traite des êtres humains*, qui ont toutes en commun la privation de la liberté d'une personne par une autre dans le but de l'exploiter à des fins personnelles ou commerciales.

  IVL s'engage également à garantir la transparence dans ses propres activités et dans son approche de la lutte contre l'esclavage moderne tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Nous attendons le même niveau d'exigence de la part de tous nos partenaires et fournisseurs et nous attendons de nos fournisseurs qu'ils exigent le même niveau d'exigence de la part de leurs propres fournisseurs.

- **Signalement des Violations**

  IVL encourage tous les employés et les *parties prenantes* à déclarer toute forme de violation des droits de l'homme à travers les différentes solutions disponibles (réseau d'alerte ou autre comme stipulé dans la Politique d'Alerte).

  Par ailleurs, la société prendra toutes les mesures correctives nécessaires et raisonnables pour soutenir un employé en cas de violation de ses droits de l'homme par une tierce partie ou une personne externe.

- **Communication de la présente Politique**

  La Société IVL s'assurera de la parfaite transmission, auprès de ses collaborateurs, de la présente politique et utilisera, à cet effet, les programmes d'intégration destinés aux collaborateurs, ainsi que les communications mises en place par le Service des Ressources Humaines.

- **Actions Disciplinaires**

  Toute personne apte impliquée dans la violation de la présente politique avec des faits répréhensibles comprenant, sans s'y limiter, le *Travail des Enfants*, le travail forcé, les actes de préjudice, la discrimination, les brimades et le *Harcèlement* sera soumise aux règlementations et lois locales en vigueur. La société prendra les mesures correctives appropriées contre ces personnes si elle le juge

nécessaire et si la loi l'autorise, pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la rupture de la relation d'affaires applicable.

4.4.3. Politique d'Environnement, d' Santé et de Sécurité

- Cette politique garantit des normes adéquates en matière d'environnement, de santé et de sécurité au sein de la société.
- **Nos principes directeurs seront la base de notre success.**

  Ils sont basés sur les risques, la conformité, l'engagement des employés, la transparence et l'amélioration « Nous Sommes Responsables. »

  - **Connaître nos Risques**

    IVL cherche sans cesse à apprendre et à mieux comprendre les freins de la performance et les solutions d'atténuation des risques.

  - **Responsabilisation des Employés**

    IVL invite tous ses employés à arrêter de travailler s'ils estiment que les risques sont trop importants et à en informer leurs superviseurs sans crainte de représailles.

  - **Conformité**

    IVL applique l'ensemble des lois applicables dans les régions où il est présent.

  - **Déclaration Transparente des Risques et des Incidents**

    IVL garantit que tous les incidents et risques connus sont dûment déclarés et classifiés.

  - **Amélioration Continue**

    IVL s'engage à améliorer en permanence ses systèmes et l'application de ses programmes ESS.

- **Notre Vision ESS : « Protéger notre personnel, notre planète pour assurer notre prospérité »**

  Conformément à notre valeur d'entreprise, " Nous sommes responsables ", IVL place le bien-être de ses employés, de ses clients, de l'environnement et des communautés dans lesquelles nous opérons au premier plan de tout ce que nous faisons et de chaque décision que nous prenons. IVL s'engage à fonctionner d'une manière sûre et conforme à l'environnement tout en maintenant l'environnement, la sécurité et la gestion des produits comme des aspects intégraux de nos activités et en fournissant à nos parties prenantes et autres parties intéressées les informations nécessaires pour gérer nos produits d'une manière sûre et responsable sur le plan environnemental.

Nous sommes engagés à prévenir toute forme de préjudice à travers notre objectif d'excellence en matière d'environnement, de santé et de sécurité (ESS) dans toutes nos activités à travers le monde. Pour atteindre cet objectif, ces questions sont intégrées à tous les processus commerciaux. Nous garantissons que tous les employés et prestataires connaissent nos politiques et nos valeurs et ont été formés aux responsabilités spécifique de l'excellence ESS.

Chacun de nous doit :

- Maintenir une vigilance constante pour identifier les comportements et les situations dangereux et en informer la direction et les collaborateurs afin de contribuer à leur sécurité.
- Garantir que nos produits et nos opérations respectent ou dépassent toutes les normes gouvernementales et IVL applicables.
- Intégrer les questions liées à l'environnement, à la santé et à la sécurité dans toutes les fonctions et les décisions commerciales.
- Utiliser des systèmes, procédures et pratiques de gestion des risques afin d'identifier et de prévenir les dangers pouvant entraîner des événements non planifiés.

4.4.4. Protection des Biens de la Société

- Le personnel IVL est responsable de la protection des *biens* (matériels et immatériels) contre les pertes, les dommages, les détournements, les vols et le sabotage. Le personnel IVL ne doit pas causer, intentionnellement ou par négligence, de dommages à la Société ou à ses *biens*.
- En tant qu'administrateurs de la Société, le personnel IVL s'engage à conserver toute chose appartenant à IVL dont il prend possession dans le cadre de son emploi.

4.4.5. VIH / SIDA

- La politique d'IVL consiste à garantir que les employés vivant avec le VIH / SIDA ne font pas l'objet de discriminations, que leurs droits sont protégés et qu'ils peuvent bénéficier de conseils si nécessaire.
- IVL soutient pleinement les employés atteints du VIH / SIDA. La Société est engagée à traiter son personnel atteint du VIH / SIDA avec compassion et sans discrimination et avec le support médical approprié.

  La société respecte son engagement à travers les mesures ci-dessous :

  - **Confidentialité et divulgation**

    Le VIH et le SIDA sont traités de manière confidentielle comme tout autre état médical conformément aux lois et politiques applicables de la Société.

- **Non-discrimination**

  Conformément à la Politique des droits de l'homme sur la non-discrimination, IVL fournit à ses employés un environnement de travail exempt de toute forme de *harcèlement* ou de discrimination. IVL ne discriminera pas les collaborateurs souffrant, semblant souffrir, vivant avec ou affectés par le VIH / SIDA. En matière de contrat de travail ou de prestations, ce qui comprend l'assurance-santé et l'assurance-vie, les prestations d'invalidité ou les indisponibilités, la Société traite le VIH / SIDA comme toute autre maladie. Elle encourage par ailleurs activement ses fournisseurs et ses clients à appliquer de telles pratiques antidiscriminatoires.

  Tous les employés et sous-traitants doivent respecter sa Politique des droits de l'homme sur la non-discrimination. Toute personne faisant preuve de *harcèlement* ou de discrimination sera soumise aux mesures disciplinaires que la Société estimera appropriées.

- **Tests**

  Dans le cadre de son programme de formation et de sensibilisation, IVL encourage les tests de routine, confidentiels et volontaires. Aucun employé IVL ne sera tenu de se soumettre à des tests VIH. Ces tests peuvent avoir lieu avec l'accord informé et explicite de l'employé afin de lui proposer une assistance médicale et psychologique appropriée.

- **Formation et sensibilisation**

  La Société s'engage à fournir un environnement de travail permettant de garantir l'hygiène et la sécurité de ses employés. Cet engagement reconnaît que le VIH / SIDA ne peut pas être transmis par simple contact. Les employés connaissant la question de l'infection du VIH et du SIDA sont ainsi moins susceptibles de réagir de manière négative ou inappropriée à la maladie d'un collaborateur.

Les programmes de formation et de sensibilisation fournis par la Société jouent un rôle important dans la préservation de la dignité des collaborateurs souffrant ou affectés par le VIH / SIDA. Ils ont pour objectifs de les aider à conserver une vie normale et productive. IVL proposera, directement ou indirectement, des programmes intégrés de formation et de sensibilisation orientés vers la prévention. Ces programmes peuvent comprendre :

- Formation des managers et des superviseurs sur la communication et l'application de la politique VIH / SIDA sur le lieu de travail ainsi que sur les programmes et les avantages associés.

- Accès aux informations permettant de diffuser des informations médicales précises et appropriées sur la prévention et le

traitement du VIH / SIDA, ce qui comprend les informations sur les programmes efficaces liés à l'abstinence, à la fidélité et à l'utilisation des préservatifs.

- Informations sur les pratiques sexuelles sûres et promotion de la santé, ce qui comprend les informations sur la toxicomanie.

- **Mesures disciplinaires**

  Si un membre du personnel IVL viole les dispositions de cette police, des mesures disciplinaires appropriées seront prises conformément aux lois en vigueur.

4.4.6. Politique liée à la Diversité

- La politique d'IVL consiste à encourager la diversité au sein de la Société.
- Cette politique s'applique à toute personne impliquée dans la nomination, l'emploi et la promotion de la Société.
- IVL encourage la diversité au sein de son personnel, ce qui implique une combinaison d'expériences professionnelles, ainsi qu'une représentation en fonction de la race, de la couleur, du sexe, de l'âge, de la religion, de l'orientation sexuelle, du pays d'origine, de la nationalité, de l'ethnicité, de la situation familiale, du contexte culturel, du statut socio-économique, de la capacité physique, des styles de pensée, de l'éducation et du parcours universitaire.

  En tant qu'acteur global, IVL recherche et souhaite recruter des collaborateurs du monde entier. IVL pense que les employés présentant des parcours culturels, linguistiques et nationaux variés apportent une richesse permettant de comprendre les marchés internationaux complexes. La Société leur garantit l'égalité des chances.

  Cette politique s'applique à toutes les décisions professionnelles comme la formation, les rotations de postes, les pratiques salariales, les avantages, les mesures disciplinaires et les résiliations de contrat. IVL soutient un lieu de travail diversifié et inclusif où tous les employés doivent se traiter les uns les autres avec respect et dignité. IVL dispose de procédures de notification claires portant sur la discrimination ou le *harcèlement* ainsi que des procédures de suivi visant à prévenir les incidents futurs.

Résumé de la Section :

<u>Valeurs de l'Environnement de Travail</u>

- **Professionnalisme**
  - Les employés doivent travailler de manière honnête et fiable.
  - Les employés ne doivent pas travailler pour d'autres personnes ou sociétés sauf si cela est expressément autorisé par les lois locales et avec l'accord écrit préalable d'IVL ou s'ils sont délégués à cet effet par la société.
- **Politique de Droits de l'Homme**
  - **Respect des Droits de l'Homme**

    Les droits de l'homme des employés IVL sont respectés et protégés.
  - **Discrimination, Intimidation et Harcèlement**

    Tous les employés sont protégés contre la discrimination, le *harcèlement* l'intimidation sous toutes leurs formes.
  - **Traitement Equitable des Employés**

    IVL respecte ses engagements à l'égard des employés qui sont traités de manière respectueuse, équitable et honnête.
  - **Formation du Personnel**

    IVL propose à ses employés les conseils et les formations nécessaires à leurs missions
  - **Droits d'Accès**

    Nos bâtiments et nos locaux sont accessibles aux employés, clients et visiteurs à mobilité réduite.
  - **Heures de Travail**

    Les heures de travail sont conformes aux orientations du secteur et aux normes nationales.
  - **Recrutement**

    Le recrutement est réalisé de manière juste, équitable et cohérente pour tous les candidats en prenant en compte les questions de diversité.

- **Travail des Enfants**

  Aucun *enfant* n'est employé par la société.

- **Questions Disciplinaires**

  IVL n'applique et ne tolère pas le châtiment corporel, la coercition mentale ou physique ou la violence verbale.

- **Liberté d'Association et Négociation Collective**

  IVL respecte les droits des employés à constituer et à rejoindre (ou à ne pas rejoindre) une association sans crainte de représailles, d'ingérence ou de harcèlement dans la mesure où cette association respecte les lois locales.

- **Esclavage moderne et traite des êtres humains**

  L'esclavage moderne est un crime et une violation des droits de l'homme les plus élémentaires. IVL s'engage à veiller à la transparence de ses propres activités et à lutter contre l'esclavage moderne dans sa chaîne d'approvisionnement. Les fournisseurs et les entrepreneurs doivent respecter des normes strictes et s'assurer que leurs propres fournisseurs respectent également ces normes.

- **Politique d'Environnement, d' Santé et de Sécurité**
  - **Chacun de nous doit** :
    - Maintenir une vigilance constante pour identifier les comportements et les situations dangereux et en informer la direction et les collaborateurs afin de contribuer à leur sécurité.
    - Garantir que nos produits et nos opérations respectent ou dépassent toutes les normes gouvernementales et IVL applicables.
    - Intégrer les questions liées à l'environnement, à la santé et à la sécurité dans toutes les fonctions et les décisions commerciales.
    - Utiliser des systèmes, procédures et pratiques de gestion des risques afin d'identifier et de prévenir les dangers pouvant entraîner des événements non planifiés.

- **Protection des Biens de la Société**

  Nous sommes responsables de la protection des biens corporels et incorporels de la société contre la perte, les dommages, les abus, le vol et le sabotage.

- **Politique relative au HIV / SIDA**
  - Les droits des employés atteints du HIV / SIDA sont protégés. Ces employés ne peuvent pas faire l'objet de discrimination et peuvent demander des conseils si nécessaire.
  - Aucun employé IVL n'est tenu de se soumettre à un test HIV. Ce test ne fait pas partie du processus de recrutement et de sélection.

- **Politique relative à la diversité**
  - IVL encourage et soutient la diversité au sein de la société.
  - La société assure à tous l'égalité des chances.

4.5. Parties Prenantes : Traitement

Cette section décrit les fondements des relations d'IVL avec chacune de ses *parties prenantes* sur la base des questions d'éthique, d'équité et d'égalité. Elle décrit chaque groupe de *parties prenantes* avec parallèlement aux normes de la société visant à garantir des relations et des interactions professionnelles positives bénéficiant à ses opérations et à son personnel.

La politique d'IVL a pour objectif de garantir la création et le suivi de relations positives avec les différentes *parties prenantes*.

IVL est engagé en faveur de pratiques commerciales éthiques et du traitement approprié des différentes *parties prenantes*.

La politique d'IVL a pour objectif de traiter les *parties prenantes* de manière juste, équitable et éthique. Cela consiste notamment à leur fournir des informations précises, suffisantes, rapides et utiles sur la Société sans intention de les tromper ou de dissimuler des contenus. IVL traitera les informations personnelles des différentes *parties prenantes* conformément aux lois applicables sur la confidentialité des données.

La Société permet aux des différentes *parties prenantes* de déposer des réclamations pour violation du Manuel et du Code de Gouvernance d'Entreprise et pour pratiques illégales à travers des systèmes de dénonciation.

4.5.1. Actionnaires

La priorité de la Société consiste à protéger les droits des actionnaires quel que soit leur niveau et de les encourager à exercer leurs droits conformément aux lois en vigueur.

- **Droits des actionnaires**

  IVL reconnaît les droits fondamentaux légitimes des actionnaires portant sur les éléments suivants :

  - Participation aux assemblées des actionnaires.
  - Validation des états financiers annuels de la Société.
  - Validation du paiement des dividendes annuels.
  - Désignation d'un représentant chargé de participer aux assemblées des actionnaires et aux votes associés.
  - Vote pour désignation ou révocation des directeurs.
  - Vote pour désignation annuelle des auditeurs indépendants et validation des frais d'audit annuels.
  - vote sur différentes questions comme l'augmentation / réduction du capital, l'amendement des statuts ou de l'acte constitutif, les fusions et acquisitions, l'émission de titres de créance, etc.

  IVL encourage fortement les actionnaires à poserv des questions sur les différents aspects de son activité et de ses opérations et à présenter leurs opinions et leurs recommandations lors des assemblées des actionnaires.

La Société proposera aux actionnaires ne pouvant pas être présents d'envoyer leurs questions avant les assemblées des actionnaires.

- **Egalité de traitement des actionnaires**

  Conscient de l'importance de l'égalité de traitement des actionnaires, IVL garantira que les pratiques ci-dessous sont dûment appliquées :

  - Avant les assemblées des actionnaires, IVL permettra aux actionnaires de proposer des points à mettre à l'ordre du jour, de soumettre des questions sur les états financiers et commerciaux de la Société et de proposer des candidats qualifiés à l'élection des directeurs lors de l'Assemblée Générale des Actionnaires.
  - IVL organisera les assemblées des actionnaires dans un lieu facilement accessible et doté d'un système d'inscription approprié.
  - IVL garantira que les assemblées des actionnaires sont menées de manière transparente et efficace et qu'un temps suffisant et approprié pourra être accordé aux questions.
  - Aucun nouvel ordre du jour autre que celui qui a été communiqué aux actionnaires ne pourra être présenté à l'assemblée.
  - Si un actionnaire n'est pas en capacité de participer en personne à une assemblée, IVL fournira les formulaires nécessaires pour désigner des représentants chargés de participer à l'assemblée des actionnaires en son nom. Les représentants peuvent être un directeur indépendant ou toute personne désignée par l'actionnaire pour participer à l'assemblée et voter en son nom. Pour cela, des formulaires de désignation de représentants seront communiqués.
  - Des bulletins de vote seront utilisés pour voter chaque point de l'ordre du jour. IVL scannera électroniquement les bulletins et déclarera les résultats du vote au cours de l'assemblée pour chaque point de l'ordre du jour. Le scannage des bulletins et la déclaration des résultats seront effectués sous la supervision d'un conseiller juridique et d'un actionnaire bénévole désigné au début de l'assemblée. Tous les bulletins seront conservés par la Société pour toute référence ultérieure pour une durée de cinq ans.
  - Pour éviter toute utilisation d'informations d'initiés, IVL a mis en place une politique interne visant à superviser l'utilisation des informations d'initiés et des négociations de titres par le personnel IVL et garantit que les lignes directrices stipulées dans la politique sont strictement respectées.

  IVL encourage les actionnaires à communiquer avec la Société toute éventuelle information ou clarification.

4.5.2. Clients

IVL s'engage à répondre aux exigences et aux besoins de ses clients en appliquant des normes strictes d'intégrité professionnelle et de sécurité et de qualité des produits dans le but de répondre aux attentes et ses clients.

Pour cela, IVL s'engage :

- A convaincre ses clients par des produits et un service client supérieurs et des prix plus compétitifs.
- A proposer des produits et des services de manière honnête, simple et précise et à respecter les engagements pris.
- A fournir toutes les informations nécessaires sur le produit et à ne jamais tromper ses clients.
- A traiter les réclamations des clients de manière juste, précise et rapide.
- A respecter les droits des clients en gardant confidentielles toutes leurs informations.
- A informer dès que possible ses clients en cas de doute sur la qualité d'un produit.

4.5.3. Fournisseurs

IVL s'engage à travailler avec ses clients pour développer des relations durables et constructives basées sur le respect, la confiance et la compréhension des valeurs de chacun.

Pour cela, IVL s'engage à :

- Communiquer, négocier et conclure des accords de manière claire, professionnelle, juste, fiable et transparente avec ses fournisseurs.
- Respecter ses engagements conformément aux termes et conditions convenus.
- Respecter les droits des fournisseurs en gardant confidentielles toutes leurs informations.

En retour, IVL attend de ses fournisseurs qu'ils :

- Appliquent toutes les normes de sécurité et de qualité applicables et déclarent immédiatement tout problème lié à la sécurité des produits.
- Appliquent les normes éthiques du « Code de conduite des fournisseurs » de la Société disponible en Annexe 2 et sur le site Web IVL dans la section Gouvernance d'Entreprise.

La sélection des fournisseurs sera basée sur leur performance environnementale, sociale et de gouvernance qui sera régulièrement examinée par la Société.

4.5.4. Créanciers

IVL respectera ses engagements relatifs aux termes et conditions stipulés dans les accords conclus avec ses créanciers et déclarera de manière transparente les états financiers de la Société à ses créanciers.

4.5.5. Concurrents

IVL exercera son activité de manière libre, juste et légale dans un environnement de respect mutuel dans le but de contribuer à la croissance et au développement du marché au profit du secteur dans son ensemble.

IVL évitera toute remarque négative sur ses concurrents.

Les informations portant sur la concurrence seront obtenues de manière éthique et à partir de sources disponibles au grand public.

4.5.6. Gouvernement

IVL facilitera ses relations avec les gouvernements et les autorités règlementaires dans toutes les juridictions où il exerce son activité et appliquera leurs instructions, exigences règlementaires et lois applicables en lien avec toutes les questions relatives à son activité.

Dans le cadre des interactions avec les responsables gouvernementaux, la Société évitera tout comportement pouvant être interprété comme une tentative pour exercer une influence ou contribuer à un agissement illégal.

Etant donné qu'IVL exerce son activité dans de nombreux pays, IVL sera particulièrement vigilant lors des interactions avec les gouvernements et les responsables règlementaires de culture différente. IVL demande à ses employés de veiller aux pratiques et aux protocoles locaux afin d'éviter toute offense non-intentionnelle.

4.5.7. Médias

La politique d'IVL a pour objectif de fournir des informations précises et appropriées aux médias qui jouent un rôle essentiel dans la diffusion des informations relatives à la société auprès du grand public.

Le département Communication d'Entreprise constitue le lien avec les médias. Cependant, seuls les porte-paroles autorisés peuvent être interviewés au nom de la Société.

Résumé de la Section :

Politique relative au Traitement des Parties Prenantes

La politique IVL a pour objectif de traiter toutes les parties prenantes de manière juste, équitable et éthique

- **Partie Prenante**

  Notre principale priorité consiste à protéger les droits des actionnaires, quel que soit leur niveau de participation, et à les encourager à exercer leurs droits.

- **Clients**

  Nous sommes engagés à répondre aux attentes de nos clients en appliquant les normes les plus strictes en matière d'intégrité commerciale et de sécurité et de qualité des produits afin de garantir leur satisfaction.

- **Fournisseurs**

  Nous sommes engagés à travailler avec nos fournisseurs pour développer des relations sérieuses et durables basées sur le respect mutuel, la confiance et le respect des valeurs de l'autre.

- **Créanciers**
  - Nous respecterons nos engagements portant sur les termes et conditions spécifiés dans les accords convenus avec nos créanciers.
  - Nous présenterons à nos créanciers des rapports financiers transparents.

- **Concurrents**
  - Face à la concurrence, nous mènerons nos activités de manière libre, juste et légale dans un environnement de respect mutuel afin de soutenir notre croissance et le développement de notre marché au bénéfice de tout notre secteur d'activité.
  - Nous éviterons toute remarque négative sur nos concurrents.
  - Les informations sur la concurrence seront obtenues de manière éthique et auprès de sources accessibles au grand public.

- **Gouvernement**
  - Nous appliquerons les instructions des autorités gouvernementales et règlementaires, les exigences légales et les lois applicables en lien avec tous les aspects de nos activités.
  - Nous serons extrêmement vigilants dans les interactions avec les gouvernements ou les responsables règlementaires de cultures différentes.

- **Media**
  - Notre politique consiste à présenter des informations précises et appropriées aux médias qui jouent un rôle essentiel dans la communication au grand public des informations sur nos opérations, notre performance et nos activités.
  - Même si notre département Communication d'entreprise gère la liaison avec les médias en leurs fournissant des informations, seuls les porte-paroles autorisés peuvent être interviewés ou parler au nom de la société.

Politique de Dénonciation

5. Politique de Dénonciation

- La politique d'IVL permet aux employés de la Société témoins d'une pratique non-éthique ou inappropriée (violation de la loi, ce qui comprend, sans limitation, la fraude, la *corruption* ou toute autre irrégularité grave) de contacter le *Comité de Dénonciation* sans informer nécessairement leurs supérieurs hiérarchiques ou révéler leur identité. Toutefois, s'ils fournissent leur identité, IVL en garantira la confidentialité.

  Cette politique permet également aux autres de contacter le *Comité de Dénonciation*.

- Cette politique régit les notifications et le traitement des allégations d'activités inappropriées. Dans tous les cas, le *Comité de Dénonciation* définit si les circonstances nécessitent une enquête et comment la procédure d'enquête doit être appliquée, conformément à la politique et aux lois et règlements applicables.

- La notification et le traitement des allégations inappropriées conformément à la présente *Politique de Dénonciation* peuvent impliquer le traitement des données personnelles dans le sens du Règlement européen sur la protection des données ou de tout autre règlement portant sur la confidentialité des données. Si des données personnelles sont traitées, cette opération sera réalisée conformément à la section « Confidentialité » de cette Politique de dénonciation, à la Déclaration de confidentialité et aux lois et règlements (locaux) applicables portant sur la protection de la confidentialité.

- Cette politique s'applique également aux *parties prenantes* d'IVL autorisées à agir au nom de la Société ou à la représenter.

- **Protection des divulgations**

  - Les dénonciateurs peuvent divulguer des informations portant sur les cas suivants :

    - Tout acte violant le Manuel de gouvernance d'entreprise de la Société, ce qui comprend le Code, et tout acte affectant négativement les intérêts économiques de la Société.

    - Tout acte violant les Statuts de la Société, ce qui comprend les règles, règlements, annonces et politiques.

    - Tout acte illégal selon le droit local ou international.

- **Procédure de dénonciation**

  Une divulgation peut être notifiée au Comité de Dénonciation par les moyens ci-dessous:

  - E-mail : ethics@indorama.net
  - Internet : http://whistleblower.indoramaventures.com
  - Une *divulgation protégée* peut également être notifiée auprès d'un supérieur (en l'absence de conflits d'intérêt potentiels). Dans ce cas, le

supérieur adresse le rapport au *Comité de Dénonciation* en veillant à cacher l'identité du *Dénonciateur*.

  - Les *divulgations protégées* doivent de préférence être notifiées par E-mail ou par écrit (en anglais). En cas de notification écrite en langue locale, la notification sera traduite en anglais pour permettre son examen.
  - Les réclamations à l'encontre du Comité de Dénonciation peuvent être adressées à dependentdirectors@indorama.net.

- **Procédures d'enquête sur les divulgations protégées**
  - Le *Comité de Dénonciation* déterminera dans un délai de 7 jours après réception si la *Divulgation protégée* concerne la conformité ou une violation éthique. Si la réclamation est déposée à l'encontre d'un membre du *Comité de Dénonciation*, cette procédure sera examinée par le Président du Comité d'Audit qui entamera la procédure d'enquête à l'aide d'un comité comprenant des responsables n'ayant aucun lien avec l'affaire divulguée.
  - Si le *Comité de Dénonciation* estime que la Divulgation Protégée n'est pas valide, les raisons associées seront évoquées lors de la réunion du Comité NCCG. Le Comité NCCG peut révoquer la décision si nécessaire.
  - Si le *Comité d'Alerte* estime que la *divulgation protégée* est valide, le *Comité d'Alerte* met en place une équipe d'investigation chargée d'enquêter de manière indépendante, objective impartiale, juste et intègre.
  - Le *Sujet* doit être informé des allégations dès le début de l'enquête formelle et doit pouvoir se défendre durant l'enquête.
  - Le *Sujet* ne doit pas interférer dans l'enquête. Les preuves ne doivent pas être dissimulées, détruites ou falsifiées et les témoins ne doivent pas être influencés, encadrés ou intimidés. Dans le cas contraire, une procédure disciplinaire sera ouverte.
  - L'équipe d'investigation établira un rapport sur les résultats de l'enquête et l'adressera au *Comité d'Alerte* accompagnée de preuves, le cas échéant, dans un délai d'un mois après réception de la *divulgation protégée*. Une extension de ce délai peut être accordée après étude du *Comité de Dénonciation*.

- **Processus suite à une enquête pour Divulgation Protégée**
  - Nonobstant les droits dont le *Sujet* peut jouir conformément à la loi et à la Politique de Dénonciation, le *Sujet* a le droit d'être informé du résultat de l'enquête. Si les allégations ne sont pas fondées, le *Sujet* est consulté afin de déterminer si la diffusion publique des résultats de l'enquête va dans le sens de ses intérêts et de ceux de la Société.
  - Si l'enquête conclut qu'un agissement inapproprié ou non-éthique a été commis par le *Sujet*, le *Comité de Dénonciation* recommande l'action corrective appropriée ou les procédures disciplinaires jugées nécessaires.
  - Si l'enquête conclut que le *Dénonciateur* a fait une fausse déclaration par malveillance, ce qui est le cas s'il procède à une *Divulgation Protégée* sur

la base de faits qu'il savait faux, une action corrective ou des procédures disciplinaires peuvent être mis en place à l'encontre du *Dénonciateur*.

- **Confidentialité**
  - IVL garantit la confidentialité des informations reçues, le traitement sécurisé des informations personnelles et la protection de l'identité du *Dénonciateur* et de toutes les personnes impliquées.
  - En cas de traitement de données personnelles, le *Comité de Dénonciation* applique le principe de minimisation des données : Le *Comité de Dénonciation* ne traite que les informations personnelles adéquates, pertinentes et nécessaires aux fins du dossier concerné.
  - En cas de traitement de données personnelles, le *Comité de Dénonciation* identifie les informations personnelles nécessaires aux fins du dossier concerné et détermine qui sont les personnes affectées afin de définir leurs droits d'information, d'accès et de rectification. Les restrictions à ces droits sont possibles tant que le *Comité de Dénonciation* peut justifier les raisons de cette décision.
  - Dès que possible après une *Divulgation Protégée* et si cela est requis par les lois en vigueur, le *Comité de Dénonciation* fournit au *Dénonciateur* et à toutes les personnes concernées par une *Divulgation Protégée* une copie de la Déclaration de confidentialité du lanceur d'alerte d'IVL (Annexe 3) informant le Dénonciateur de la manière dont ses données personnelles vont être traitées.
  - Toutefois, dans certains cas, le fait d'informer le *Sujet* dès les premières étapes peut être préjudiciable au traitement du dossier. Dans ce cas, la disposition relative à l'information spécifique peut être reportée (cf. tiret 3 dans la Section « Confidentialité »).
  - Le fait d'informer toutes les tierces parties mentionnées dans la Divulgation Protégée peut également entraîner des conséquences disproportionnées. Selon le cas, le *Comité de Dénonciation* peut décider si le fait d'informer toutes les tierces parties est approprié ou non, ce qui est notamment le cas si le fait d'informer certaines personnes risque d'entraîner une opération de traitement supplémentaire susceptible d'être plus intrusive.
  - Le *Comité de Dénonciation* garantira que les informations personnelles des autres parties ne seront pas révélées lors du traitement du droit d'accès.
  - Le *Comité de Dénonciation* garantira qu'une période appropriée de conservation des données sera respectée en fonction du résultat de chaque dossier. Les informations personnelles ne seront pas conservées au-delà de la période nécessaire aux fins du traitement.
- **Pas de représailles**
  - IVL **interdit strictement** et ne tolère pas les représailles exercées par un employé à l'encontre de quiconque. Toutes les formes de représailles illégales sont interdites, y compris toute forme de discipline, de représailles,

d'intimidation ou toute autre forme de représailles pour avoir participé à une activité bénéficiant de la protection de la loi.

- Tout rapport, préoccupation ou plainte de bonne foi est entièrement protégé par cette politique, même si le rapport, la question ou la préoccupation n'est pas fondée à l'issue de l'enquête. Toute personne déposant une plainte concernant une violation ou une suspicion de violation doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire que les informations divulguées indiquent une violation de la politique de IVL ou de la loi. Toute allégation qui s'avère non fondée et qui a été formulée avec malveillance ou en sachant qu'elle était fausse sera traitée comme une infraction disciplinaire grave.

Résumé de la Section:

Politique relative aux Lanceurs d'Alertes

- Nous encourageons les employés à se mettre en relation avec le *Comité d'Alerte* sans nécessairement en informer leurs responsables hiérarchiques et sans révéler leur identité.
- Les *lanceurs d'alertes* peuvent communiquer des renseignements concernant :
  - Les agissements enfreignant le Manuel de Gouvernance d'Entreprise et les Statuts de la société.
  - Tout agissement constituant une fraude.
  - Tout agissement illégal conformément aux lois locales ou internationales.
- Les *lanceurs d'alertes* peuvent utiliser les réseaux d'alerte suivants :
  - E-mail : ethics@indorama.net
  - Site Web : http://whistleblower.indoramaventures.com
  - Les réclamations à l'encontre du *Comité d'Alerte* doivent être adressées à : independentdirectors@indorama.net
- Le sujet a la responsabilité de ne pas interférer avec l'enquête. Les preuves ne doivent pas être retenues, détruites ou altérées, et les témoins ne doivent pas être influencés, coachés ou intimidés. Toute action de ce type peut entraîner une procédure disciplinaire.
- IVL interdit strictement et ne tolère pas les représailles illégales, sous quelque forme que ce soit, à l'encontre de toute personne, par n'importe quel employé.
- Les fausses allégations faites sciemment ou malicieusement seront traitées comme une faute disciplinaire grave.

Définitions et Acronymes

6. Définitions et Acronymes

Les mots et expressions ci-dessous, utilisés dans ce manuel, ont le sens spécifié ci-après sauf si le contexte l'exige autrement.

Terme	Définition
Subornation (pages 12, 13, 14 et 37)	Fait référence au fait d'offrir, de promettre ou de donner à un tiers, ou de demander, recevoir ou accepter d'un tiers, un avantage financier ou autre dans le but d'exercer de manière inappropriée une *Fonction* ou une *Activité*. Cela comprend les paiements de facilitation effectués dans le but d'accélérer ou de faciliter le travail d'un responsable public ou une opération administrative de routine et d'obtenir ou de conserver un marché ou tout autre avantage indu comme spécifié dans cette police.
Enfant[6] (pages 22 et 37)	Toute personne dont l'âge est inférieur à 15 ans, sauf si l'âge minimum du travail légal local est supérieur, auquel cas ce dernier cas s'applique.
Esclavage moderne (pages 28 et 34)	Le recrutement, le déplacement, l'hébergement ou l'accueil d'enfants, de femmes ou d'hommes en recourant à la force, à la coercition, à l'abus de vulnérabilité, à la tromperie ou à d'autres moyens à des fins d'exploitation. Il s'agit d'un crime au sens de la loi de 2015 sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act 2015) et comprend le fait de maintenir une personne dans une situation d'esclavage, de servitude, de travail forcé ou obligatoire, ou de faciliter son déplacement dans l'intention de l'exploiter peu de temps après.
Travail des Enfants[7] (pages 22 et 23)	Tout travail réalisé par un *Enfant* dont l'âge est inférieur à l'âge spécifié dans la définition ci-dessus du mot *Enfant*.
Informations confidentielles (page 12)	Les informations confidentielles font référence aux informations qui ne sont pas connues du grand public ou qui ne sont pas dans le domaine public. Les informations confidentielles comprennent, sans limitation, les informations non-publiques, les informations financières, les informations commerciales, les structures d'entreprise, les opérations, les *secrets commerciaux*, les savoir-faire techniques, les dessins, les plans commerciaux et marketing, les études de marché, les rapports, les manuels, les propositions, les tarifs, les stratégies commerciales, les listes de clients et de fournisseurs, les actifs et les passifs, les analyses, les prévisions, les analyses commerciales et les plans de développement, les rapports de dénonciation écrits, oraux, visuels, électroniques ou autres, les compilations, les études ou les documents contenant des informations confidentielles ou générés à partir de ces informations confidentielles.
Corruption (pages 12, 13, 14 et 37)	Fait référence à la subornation, à l'extorsion, à la fraude, à la tromperie, à l'abus de pouvoir, au détournement, au blanchiment d'argent et à toute activité similaire.

[6] Source : « Document de guidance sur la responsabilité sociale 8000 (SA8000®:2014) » établi par la Responsabilité sociale internationale.
[7] Source : « C138 - Convention sur l'âge minimum, 1973 (N° 138) » établi par l'Organisation Internationale du Travail.

Terme	Définition
Traite des êtres humains (pages 28 et 34)	Le fait de recruter, d'héberger, de transporter, de fournir ou de faire travailler une personne de force ou de l'exploiter sexuellement à des fins lucratives, en recourant à la fraude, à la coercition ou à la tromperie.
Conflit d'Intérêt (Pages 5, 13, 16 et 33)	Lorsqu'une personne fait face à deux intérêts opposés (intérêt personnel contre intérêt de la société) pouvant influencer sa capacité à prendre des décisions justes et impartiales[8]. Plus spécifiquement, un conflit d'intérêt peut également exister quand : • Un employé, dans le cadre d'une décision professionnelle / commerciale au nom d'IVL, peut tirer directement ou indirectement un avantage personnel. • Une personne ou organisation externe peut tirer un avantage professionnel / commercial abusif en lien avec une relation personnelle avec un employé IVL. • IVL est désavantagé en raison des relations personnelles entre deux employés IVL ou plus. Le processus de prise de décisions est influencé par des intérêts personnels ce qui compromet l'intégrité de ces décisions
Harcèlement (pages 21, 22, 23, 25, 26 et 27)	IVL identifie comme du harcèlement les actions suivantes : • Offenser ou humilier quelqu'un physiquement ou verbalement. • Menacer ou intimider quelqu'un. • Faire des blagues ou des commentaires déplacés sur les différences d'un tiers. • Le harcèlement sexuel comprend, sans limitation, les comportements suivants : • Mise en place d'un environnement de travail sexuellement intimidant, importun, hostile ou offensant. Comportements pouvant être raisonnablement considérés comme la mise en place de conditions à caractère sexuel aux opportunités professionnelles d'une personne.
Dessin industriel[9] (page 38)	Un dessin industriel fait référence aux aspects ornementaux et esthétique d'un objet. Un dessin peut être constitué d'éléments tridimensionnels (comme la forme ou la surface d'un objet) ou d'éléments bidimensionnels (comme les motifs, les lignes et la couleur)
Délit d'initié[10] (pages 4 et 11)	L'achat ou la vente d'un titre par une personne ayant accès à des Informations Matérielles portant sur ce titre si ces informations ne sont toujours pas connues du grand public. Procéder à des opérations en ayant connaissance d'une information spéciale est inéquitable pour les autres investisseurs n'ayant pas connaissance de cette information.

[8] Source : Kennedy, Russel. "Conflit d'intérêts au travail : reconnaître, éviter et résoudre." Lexology, 19 février 2020, consulté le 5 mai 2021, https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ba789aeb-20b5-4a55-af59-85ce86dd6429.

[9] Source : « Qu'est-ce que la propriété intellectuelle ? », établi par l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

[10] Source : « Département de surveillance du marché », établi par la Bourse de Thaïlande (SET).

Terme	Définition
Propriété intellectuelle[11] (pages 19 et 20)	Désigne les créations de l'esprit : inventions, œuvres littéraires et artistiques, symboles, noms et images utilisés dans le commerce. La propriété intellectuelle est divisée en deux catégories : • **Propriété industrielle**, comprend les *brevets* d'invention, les *marques commerciales*, les *dessins industriels* et les *secrets commerciaux*. • **Droit d'auteur**, couvre les articles de recherche, les vidéos, les films, les musiques, les images, les photos, les schémas, les graphiques, les programmes informatiques, etc.
Enquêteurs (page 14)	Fait référence aux personnes autorisées, désignées ou consultées par le Comité de Dénonciation, ce qui comprend le Département Audit Interne.
Informations matérielles[12] (page 38)	Les informations sont considérées comme « matérielles » si leur diffusion au grand public est susceptible d'affecter la valeur du marché ou le prix des titres de la Société (ex. actions) ou d'influencer la décision raisonnable d'un investisseur portant sur l'achat ou la vente des titres de la Société.
Brevet[13] (page 38)	Un droit exclusif accordé à une invention (produit ou processus constituant un moyen innovant de faire quelque chose ou qui offre une nouvelle solution technique à un problème).
Biens (page 25)	Les biens comprennent, sans limitation, les correspondances, spécifications, coupons, œuvres, livres, circulaires, articles, produits ou propriété de quelque nature que ce soit.
Divulgation protégée (pages 33, 34, 35, 36, 39 et 40)	Fait référence à la communication de bonne foi et avec la croyance honnête que des motifs d'inquiétude sérieux existent d'informations ou de preuves d'activités non-étiques ou inappropriées. La Société et sa direction ne divulgueront pas l'identité du *Dénonciateur* et n'entreprendront aucune action injuste ou punitive, ce qui comprend le changement de poste, de profil de poste ou de lieu de travail du *Dénonciateur* ou la suspension, la menace, le harcèlement ou le licenciement du *Dénonciateur*.
Fonction ou activités appropriées (page 37)	Fait référence à toutes les fonctions de nature publique ou privée, ce qui comprend toutes les activités en lien avec une entreprise, les activités réalisées dans le cadre du travail d'une personne ou les activités réalisées par ou au nom d'une personne ou d'un groupe de personnes.

[11] Source : « Qu'est-ce que la propriété intellectuelle ? » par l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.
[12] Source : « Informations matérielles non-publiques : De quoi s'agit-il et que faire lorsque vous êtes en possession de ces informations », établi par l'Institut Financier d'Entreprise.
[13] Source : « Qu'est-ce que la propriété intellectuelle ? », établi par l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Terme	Définition
Partie prenante (pages 1, 3, 5, 8, 10, 12, 16, 17, 21, 23, 25, 28 et 33)	Désigne les parties prenantes, clients, fournisseurs, créanciers, concurrents, gouvernements et médias.
Sujet (pages 34, 35 et 36)	Fait référence à toute personne contre qui ou en lien avec une *Divulgation Protégée* a été faite.
Secrets commerciaux[14] (pages 19, 37 et 38)	Informations commerciales non-publiques garantissant à une entreprise un avantage concurrentiel. Il peut s'agir d'informations matérielles ou immatérielles comme par exemple les méthodes de vente, les méthodes de distribution, les profils des clients, les stratégies publicitaires, les stratégies visant à améliorer l'efficacité des employés, les listes de fournisseurs et les processus de fabrication.
Marque commerciale[15] (pages 19 et 38)	Un signe distinctif permettant d'identifier certains produits ou services produits ou fournis par une personne ou une société. Cela comprend les noms de société, les logos, les slogans et les dessins utilisés pour identifier et distinguer les marchandises de la société.
Déclaration universelle des droits de l'homme (page 21)	La Déclaration a été adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies en 1948. Elle est constituée de 30 articles définissant les droits des personnes à travers le monde. Cf. : http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/.
Dénonciateur (pages 33, 34, 35, 39 et 40)	Fait référence à toute personne réalisant une *Divulgation Protégée* concernant un agissement non-éthique qu'elle a observé.
Comité de Dénonciation (pages 1, 14, 33, 34, 35 et 39)	Fait référence à un comité désigné par le Conseil d'Administration de la société chargé d'enquêter sur la divulgation du *Dénonciateur*.
Employés (pages 15 et 27)	Comprend tous les membres du Conseil d'Administration, les employés permanents et les employés temporaires.

[14] Source : « Qu'est-ce qu'un secret commercial ? » établi par l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, https://www.wipo.int/sme/en/ip_ business/trade_secrets/trade_secrets.htm.

[15] Source : « Qu'est-ce que la propriété intellectuelle ? », établi par l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Attestation de Conformité et de Prise de Connaissance

7. Attestation de Conformité et de Prise de Connaissance

Je déclare avoir reçu et lu le Manuel de Gouvernance d'Entreprise d'IVL et avoir compris et accepté d'appliquer les pratiques qui y sont décrites.

Signature : ……..……..

Nom : ……..……..

Poste : ……..……..

Unité commerciale : ……..……

Lieu : ……..……..……

Date : ……..……/……..……/……..

8. Historique des Révisions

Version	Approuvé par	Date de l'approbation	Principales modifications
Original	Le Conseil d'Administration	September 2019	-
Révision 1 (Ver. 2)	Le Conseil d'Administration	Février 2022	• Mise à jour de la vision, de la mission et des valeurs. • Ajout d'un résumé de chaque politique et d'une définition du Conflit d'Intérêt. • Ajout d'ajustements mineurs au politiques Droits de l'homme, Lutte contre la corruption, Diversité et Alerte. • Consolidation de la Politique Environnement, santé et sécurité pour conformité avec la Politique ESS approuvée en 2021. • Ajustement de la Déclaration de confidentialité pour répondre aux exigences de la LPDP thaïlandaise.
Révision 2 (Ver. 3)	Le Conseil d'Administration	Février 2023	• Ajout d'une section sur les «Signes avant-coureurs potentiels ". • Ajout d'une section sur les " Tierces parties et la diligence raisonnable ". • Ajout d'une déclaration concernant l'emploi d'un fonctionnaire actuel ou ancien. • Ajout d'une section sur « Pas de représailles ". • Clarification et précision de la politique en matière de propriété intellectuelle. • Ajout d'une section sur l'esclavage moderne et la traite des êtres humains. • Ajout de définitions de l'esclavage moderne et de la traite des êtres humains. • Élargissement de l'interdiction du travail des enfants.

Annexes

9. Annexes

Annexe 1 Politique relatives aux Transactions Connexes

- Transaction liée signifie une transaction entre une société cotée ou ses filiales et les personnes liées à la société cotée.

  Conformément aux règlements de Bourse de Thaïlande (SET) et à la Commission Boursière de Thaïlande (SEC).

  Personne liée :

  1) La direction, les principaux actionnaires, les personnes détenant le contrôle, ou les personnes désignées comme des membres de la direction ou des personnes détenant le contrôle d'une société cotée ou d'une filiale, ce qui comprend les personnes liées et les proches de ces personnes.
  2) Toute personne morale ayant un actionnaire principal ou une personne détenant le contrôle comme les personnes ci-dessous d'une société cotée ou d'une filiale :

     (a) La direction
     (b) Actionnaire principal
     (c) Personne détenant le contrôle
     (d) Personne désignée comme membre de la direction ou personne détenant le contrôle
     (e) Personnes liées ou proches des personnes de (a) à (d)

  3) Toute personne dont le comportement peut indiquer qu'il s'agit d'une personne active présentant une grande influence sur les personnes de 1) ou 2) lors des décisions, de la définition des politiques, de la gestion de la société ou des opérations ou toute autre personne qui, selon la Bourse, agit de cette manière.

  Remarques :

  La direction désigne les directeurs, les directeurs généraux, les personnes faisant partie des quatre niveaux de responsabilité supérieurs sous les directeurs généraux ou à des postes similaires, les responsables ou niveaux supérieurs du département Comptabilité et Finance et leurs associés et proches de la société cotée.

  Actionnaire principal désigne un actionnaire détenant, directement ou indirectement, des actions d'une personne morale d'un montant total dépassant 10% du capital libéré de cette personne morale. Cette participation comprend également les actions détenues par les personnes liées.

  Personne détenant le contrôle désigne (1) toute personne détenant des actions assorties d'un droit de vote d'une personne morale d'un montant dépassant 50% du nombre total de droits de vote de cette personne morale ou (2) toute personne détenant la majorité des droits de vote lors d'une assemblée des actionnaires d'une personne morale,

directement ou indirectement, ou (3) toute personne ayant le contrôle sur la désignation ou la destitution d'au moins la moitié des directeurs.

Personne liée désigne une personne entrant dans le cadre de la Section 258 (1) à (7) du Old SEC ACT, ce qui comprend normalement :

1) L'époux/se de cette personne ;
2) Un enfant mineur de cette personne ;
3) Un partenariat ordinaire dans lequel cette personne ou la personne stipulée dans (1) ou (2) est partenaire ;
4) Un partenariat limité dans lequel cette personne ou la personne stipulée dans (1) ou (2) est partenaire avec responsabilité illimitée ou un partenaire avec responsabilité limitée détenant collectivement une contribution d'un montant dépassant 30% de la contribution totale du partenariat limité ;
5) Une société à responsabilité limitée ou une société anonyme dans laquelle cette personne ou la personne stipulée dans (1) ou (2) du partenariat stipulé dans (3) ou (4) détient une contribution d'un montant dépassant 30% des actions totales vendues de cette société ; ou
6) Une société à responsabilité limitée ou une société anonyme dans laquelle cette personne ou la personne stipulée dans (1) ou (2) du partenariat stipulé dans (3) ou (4) ou la société stipulée dans (5) détient collectivement des actions d'un montant dépassant 30% des actions totales vendues de cette société ;
7) Une personne morale sur laquelle les personnes stipulées dans la Section 246 et la Section 247 du SEC ont le pouvoir de gestion en qualité de représentants.

Proche désigne toute personne liée par le sang ou la loi (père, mère, époux/se, frère/sœur ou enfant, ce qui comprend l'époux/se des enfants).

- Procédure relative aux transactions liées

Si la Société exerce son activité avec des personnes liées susceptibles de constituer un conflit d'intérêt avec la Société, le Comité d'Audit exprimera son opinion sur la nécessité de ces transactions. Le Comité d'Audit garantira que les termes et conditions de ces transactions sont conformes aux pratiques du marché et que les prix facturés pour ces transactions sont évalués et comparés aux prix du marché. Si les prix du marché ne sont pas disponibles, le Comité d'Audit doit garantir qu'ils sont raisonnables et que les transactions sont réalisées dans l'intérêt de la Société et de ses actionnaires. Si le Comité d'Audit ne parvient pas à évaluer les transactions liées en raison d'un manque d'expertise dans certains domaines, la Société fera appel à un expert indépendant chargé d'évaluer ces transactions et de donner son opinion. Le Conseil d'Administration ou le Comité d'Audit ou les actionnaires de la Société,

selon le cas, utiliseront cette opinion pour établir leurs propres conclusions. Les directeurs susceptibles de constituer un conflit d'intérêt avec la Société ne doivent pas voter ou participer à l'assemblée portant sur les questions relatives aux transactions liées. Le Rapport Annuel et la Déclaration Annuelle d'Enregistrement (Formulaire 56-1) seront diffusés conformément au règlement associé.

- Types de transactions liées

1) Transactions commerciales normales

   (a) Avec conditions commerciales générales

   (b) Sans conditions commerciales générales

   Transaction commerciale normale désigne toute transaction commerciale effectuée normalement par une société cotée ou une filiale à des fins d'exploitation.

2) Transactions commerciales normales associées

   (a) Avec conditions commerciales générales

   (b) Sans conditions commerciales générales

   Une transaction commerciale normale associée désigne une transaction commerciale effectuée en lien avec l'activité générale de nature similaire d'une société cotée ou d'une filiale dans le but de soutenir une transaction commerciale générale de sa propre société.

   Remarques :
   Condition commerciale générale désigne les conditions commerciales dans lesquelles le prix et les conditions sont justes et n'entraînent aucun détournement des avantages, ce qui comprend les conditions commerciales dans lesquelles le prix et les conditions sont les suivants :

   (1) Prix et conditions dont une société cotée ou une filiale bénéficie ou qu'elle propose ;

   (2) Prix et conditions qu'une personne liée propose ;

   (3) Prix et conditions pour lesquels une société cotée peut prouver qu'ils sont ceux d'un exploitant d'offres commerciales similaires.

3) Location de biens immeubles (ne dépassant pas 3 ans) sans indication de conditions générales.

4) Transactions liées aux actifs ou aux services.

5) Offre et / ou obtention d'une assistance financière.

Offre et / ou obtention d'une assistance financière désigne une offre ou l'obtention d'une assistance financière concernant l'obtention ou l'extension d'un prêt ou d'une caution ou la mise à disposition d'actifs sous forme de garantie ou autre forme similaire.

- Validation des transactions conformément au règlement SEC/SET

Type de transaction	De faible valeur	De valeur moyenne	De grande valeur
1. Transactions commerciales normales 1.1 Avec conditions commerciales générales 1.2 Sans conditions commerciales générales	 Validée par la Direction Validée par la Direction	 Validée par la Direction Approuvée par le Conseil et notifiée au SET	 Validée par la Direction Approuvé par les actionnaires et le Conseil et notifiée au SET
2. Transactions commerciales normales associées 2.1 Avec conditions commerciales générales 2.2 Sans conditions commerciales générales	 Validée par la Direction Validée par la Direction	 Validée par la Direction Validée par la Direction et notifiée au SET	 Validée par la Direction Approuvé par les actionnaires et le Conseil et notifiée au SET
3. Location de biens immeubles (ne dépassant pas 3 ans) sans indication de conditions générales.	Validée par la Direction	Validée par la Direction et notifiée au SET	Approuvé par les actionnaires et le Conseil et notifiée au SET
4. Transactions liées aux actifs ou aux services.	Validée par la Direction	Validée par le Conseil et notifiée au SET	Approuvé par les actionnaires et le Conseil et notifiée au SET
5. Offre et / ou obtention d'une assistance financière 5.1 Offre d'une assistance financière a) A une personne morale liée (i). Dans laquelle IVM détient des actions ≥ personne liée	Validée par la Direction	Validée par le Conseil et notifiée au SET	Approuvé par les actionnaires et le Conseil et notifiée au SET
(ii). Dans laquelle IVM détient des actions < personne liée	a) Une transaction est inférieure à 100 millions de baths ou à 3% des ACN (le montant le plus faible étant retenu). Validation du Conseil requise et notification au SET. b) Une transaction est égale ou supérieure à 100 millions de baths ou à 3% des ACN (le montant le plus faible étant retenu). Validation des actionnaires ou le Conseil et notification au SET.		
b) A une personne physique liée	a) Une transaction est inférieure à 100 millions de baths ou à 3% des ACN (le montant le plus faible étant retenu). Validation du Conseil requise et notification au SET. b) Une transaction est égale ou supérieure à 100 millions de baths ou à 3% des ACN (le montant le plus faible étant retenu). Validation des actionnaires ou le Conseil et notification au SET.		
5.2 Obtention d'une assistance financière	Validée par la Direction	Validée par le Conseil et notifiée au SET	Validée par les actionnaires et le Conseil et notifiée au SET

- Valeur de transaction

  1) Transaction de faible valeur signifie une transaction inférieure ou égale à 1 million de baths (X ≤ 1 MB) ou ne couvrant pas 0,03% des actifs corporels nets (X ≤ 0,03% des ACN), le montant le plus élevé étant retenu.

  2) Transaction de valeur moyenne signifie une transaction supérieure à 1 million de baths et inférieure à 20 millions de baths (MB < X < 20MB) ou supérieure à 0,03% des actifs corporels nets et inférieure à 3% des actifs corporels nets (0,03% < X < 3% des ACN), le montant le plus élevé étant retenu.

  3) Transaction de grande valeur signifie une transaction égale ou supérieure à 20 millions de baths (X ≥ 20MB) ou égale ou supérieure à 3% des actifs corporels nets (X ≥ 3% des ACN), le montant le plus élevé étant retenu.

  Remarques :

  ACN = Actifs corporels nets (actifs totaux – actifs incorporels – passifs totaux – intérêts des actionnaires minoritaires)

- Nouvelle transaction liée

  Pour toute nouvelle transaction liée, l'unité concernée doit contacter le Secrétaire du Comité d'Audit et l'informer de la transaction proposée, de sa raison, de la valeur de la transaction, du prix et des termes et conditions afin que le Secrétaire du Comité d'Audit puisse classer la transaction liée dans sa catégorie et obtenir la validation nécessaire auprès de la Direction / Comité d'Audit / Conseil / Actionnaires. Par ailleurs, la Société garantira que ces transactions sont effectuées conformément au SEC ACT et aux règles, notifications et règlements du Conseil de Surveillance du marché des capitaux, du SEC et du SET. Par ailleurs, la Société doit également appliquer les règles de divulgation liées aux transactions liées et à la politique de la Société.

  En outre, lorsque la Société propose d'exercer son activité avec une personne liée, la Société demandera au Comité d'Audit un avis sur le caractère raisonnable de ces transactions. Si le Comité d'Audit ne parvient pas à évaluer les transactions liées en raison d'un manque d'expertise dans certains domaines, la Société fera appel à un expert indépendant (ex. évaluateur indépendant) chargé d'évaluer ces transactions et de donner son opinion. L'opinion du Comité d'Audit et de l'expert indépendant sera utilisée selon le cas par le Conseil d'Administration ou les actionnaires afin de prendre une décision et de garantir que ces transactions liées sont justes et vont dans le sens de l'intérêt des actionnaires.

  La Société et ses filiales ne souhaitent pas réaliser de transactions liées avec leurs directeurs ou leurs administrateurs.

  Cependant, la société et ses filiales peuvent avoir réalisé des transactions liées avec leurs directeurs, administrateurs ou personnes liées potentielles. Ainsi, le

Conseil d'Administration accepte en principe le fait que la direction soit habilitée à approuver ces transactions dans des conditions raisonnables, transparentes et intègres dans la mesure où ces transactions sont catégorisées comme des transactions assorties des mêmes termes que celles conclues par une personne ordinaire avec une contrepartie non liée dans ces conditions similaires sur la base d'une négociation commerciale (conditions commerciales générales) et sans intérêt indépendant lié au statut de directeur, administrateur ou personne liée selon le cas.

Cependant, pour toute transaction liée autre qu'une offre et / ou obtention d'une assistance financière, la direction peut approuver une transaction simple d'une valeur pouvant atteindre 50 000 USD sans dépasser 100 000 USD au total durant un exercice fiscal. Ces transactions seront déclarées séparément tous les trimestres au Comité d'Audit / Conseil par le Département d'Audit Interne. La valeur des transactions sur la limite prescrite suivra le processus de validation normal.

- Département d'Audit Interne

  Tous les trimestres, le Département d'Audit Interne effectuera un contrôle des transactions en cours et des nouvelles transactions afin de garantir qu'elles respectent les principes approuvés. Le Département d'Audit Interne remettra son rapport au Secrétaire du Comité d'Audit qui le fera à son tour parvenir au Comité d'Audit / Conseil.

- Divulgations

  Les transactions liées en cours seront déclarées au Comité d'Audit / Conseil tous les trimestres.

  Les transactions liées sont déclarées dans les états financiers audits trimestriels et annuels et diffusés dans notre Rapport Annuel ou notre Déclaration Annuelle d'Enregistrement (Formulaire 56-1) conformément au règlement concerné.

Note: Les transactions entre parties liées déclarées par les auditeurs dans les états financiers comprennent non seulement les transactions liées (cf. définition ci-dessus) mais également les transactions entre les affiliés dans le cadre d'IVL. Cependant, le Comité d'Audit et le Département d'Audit Interne ne se concentrent que sur les transactions liées.

Annexe 2 Fournisseurs : Code de Conduite

Indorama Ventures Public Company Limited et ses filiales / affiliés (ci-après désignés « Société ») s'engagent à exercer leur activité conformément aux lois, règlements et normes éthiques les plus strictes notamment en ce qui concerne leur responsabilité d'entreprise. Pour garantir l'application de cette vision sur toute la chaîne logistique, la Société souhaite que ses fournisseurs adoptent des principes similaires.

Par conséquent, conformément à cette vision relative à nos fournisseurs, nous souhaitons activement impliquer notre chaîne logistique et promouvoir le respect par tous nos fournisseurs du code de conduite des fournisseurs (ci-après désignés « Code »).

- **Domaine d'application**

  Les dispositions de ce Code décrivent ce qu'attend la Société de tous ses fournisseurs avec qui elle travaille ou collabore ou propose ses services. Le Code s'applique à leurs employés, filiales ou entités affiliées ainsi qu'à leurs sous-traitants. Les parties concernées sont, sans limitation, les fournisseurs, les collaborateurs externes, les prestataires de services et les partenaires commerciaux.

  Le Code s'applique également à tous les sous-traitants de niveau inférieur. Le fournisseur est tenu de garantir que ce Code est appliqué par ses sous-traitants. IVL souhaite que ses fournisseurs mettent en place des systèmes de gestion appropriés en lien avec le contenu de Code et qu'ils examinent et contrôlent leurs processus de gestion et leurs opérations commerciales dans le but de garantir le respect de ces principes. Pour contrôler les fournisseurs et les sous-traitants, IVL peut mettre en place un certain nombre d'initiatives et demander des auto-certifications démontrant leur conformité. Dans certains cas, IVL peut réaliser des évaluations et des inspections sur site des installations des fournisseurs et de celles de leurs sous-traitants. Si un audit identifie une violation, les fournisseurs sont tenus de prendre des mesures rapides à la satisfaction d'IVL. Dans le cas contraire, les relations commerciales futures avec IVL peuvent être compromises.

- **Conformité légale**

  Le Code définit les pratiques commerciales de nos fournisseurs qui doivent se comporter de manière éthique, responsable et conforme aux lois et règlements en vigueur. En cas d'écarts entre les normes du Code et les lois nationales et autres normes applicables, les fournisseurs doivent appliquer les exigences les plus contraignantes.

- **Ethique et exigences légales**

  - **Eviter les conflits d'intérêt :**

    Les fournisseurs doivent respecter les lois et règlements applicables concernant la subornation, la corruption, la fraude et toutes les pratiques commerciales interdites. Les fournisseurs ne doivent jamais valider un

paiement illégal dans ces circonstances. Cette condition s'applique même si l'avantage indu est proposé directement ou via un intermédiaire.

- **Cadeaux, marques d'hospitalité et dépenses :**

  Les fournisseurs de la Société ne doivent pas offrir à nos employés, directement ou indirectement, de cadeaux ou de faveurs pouvant être considérés comme une tentative pour influencer les décisions commerciales. Les marques d'hospitalité comme les événements sociaux, les repas ou les divertissements, peuvent être offertes si elles s'inscrivent dans un cadre commercial et si le coût associé entre dans des limites raisonnables (inférieur ou égal à 3 000 bahts[16]). Les frais de déplacement d'une personne représentant la Société doivent être payés par la Société. Les marques d'hospitalité, les dépenses ou les cadeaux ne doivent pas être offerts ou reçus dans le cadre des négociations de contrats, d'appels d'offres ou de remise de prix.

- **Précision de la comptabilité et des registres commerciaux :**

  Les fournisseurs doivent tenir des registres précis sur toutes les questions liées à leur activité avec la Société et pouvoir les fournir à la demande.

- **Concurrence :**

  Les fournisseurs ne doivent en aucun cas enfreindre les règlementations générales et spécifiques relatives à la concurrence (ex. Coopération illégale sur les prix, le partage du marché ou tout autre comportement violant les lois en vigueur).

- **Normes relatives aux droits de l'homme :**

  La Société s'engage à protéger et à soutenir les droits de l'homme tels qu'ils sont spécifiés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Les fournisseurs sont tenus de respecter ces normes ou des normes équivalentes dans le traitement de leurs employés et leurs interactions avec les communautés. Exigences minimums :

  - **Diversité et égalité de traitement :**

    Les fournisseurs doivent avoir pour objectif de garantir l'égalité de traitement et d'opportunité sur les questions relatives à la race, au sexe, à la religion, à l'orientation sexuelle, à l'origine nationale, à l'âge, au handicap ou à tout statut considéré comme un droit de l'homme. Les fournisseurs doivent soutenir les principes d'égalité des salaires pour un travail identique. Les fournisseurs doivent s'opposer à la discrimination et à

[16] Taux de change local applicable si nécessaire.

l'intimidation à l'égard des employés sous quelque forme que ce soit, ce qui comprend les menaces et les violences physiques et psychologiques.

- **Horaires de travail et salaires appropriés :**

  Les fournisseurs respecteront les lois en vigueur sur les horaires de travail et les heures supplémentaires ainsi que sur les salaires et les avantages.

- **Respect de la liberté d'association et des négociations collectives :**

  Les fournisseurs respecteront le droit légal d'association des employés ainsi que leur droit légal de rejoindre ou former ou non un syndicat ou d'entreprendre des négociations collectives.

- **Travail des enfants :**

  A leur connaissance, les fournisseurs ne doivent pas recourir, directement ou indirectement, ce qui comprend via ses sous-traitants, clients ou autres, au travail des enfants (toute personne dont l'âge est inférieur à 15 ans) sauf si la loi nationale ou locale précise un âge de fin de scolarité ou un âge de travail supérieur, auquel cas cet âge supérieur s'applique. Le travail des enfants désigne tout travail d'un enfant ou d'une jeune personne conformément à la Convention de l'OIT sur l'âge minimum de 1973 (C 138).

- **Travail forcé ou obligatoire :**

  A leur connaissance, les fournisseurs ne doivent pas recourir, directement ou indirectement, ce qui comprend via ses sous-traitants, clients ou autres, au travail forcé ou involontaire, ce qui comprend le travail en servitude, le travail asservi ou le travail servile.

- **Environnement, santé et sécurité :**

  Les fournisseurs doivent respecter les lois, règlements et normes environnementaux applicables. Les fournisseurs doivent appliquer une approche de précaution à l'égard des défis environnementaux, mettre en place des initiatives visant à promouvoir la responsabilité environnementale et encourager le développement et l'utilisation de technologies écologiques. Les fournisseurs doivent tendre à réduire les impacts de leurs activités et de leurs produits sur l'environnement et le lieu de travail.

  Les fournisseurs prendront les dispositions appropriées pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être de leurs employés, visiteurs et prestataires et de toute personne de la communauté pouvant être affectée par leurs activités. Un environnement de travail sûr et hygiénique doit être garanti afin de soutenir la santé au travail. Les fournisseurs sont fortement encouragés à mettre en place un système de gestion de la santé et de la sécurité.

  Les risques liés à l'environnement, à la santé et à la sécurité seront évalués et des contrôles appropriés doivent être mis en place afin de garantir que les principes stipulés dans le code sont appliqués.

- **Informations propriétaires :**

  Les informations, écrites ou orales, que les fournisseurs reçoivent à travers les relations commerciales avec la Société doivent être conservées confidentielles et ne doivent jamais être utilisées pour un avantage personnel ou divulguées à des tierces parties.

  Si les fournisseurs sont tenus par une autorité règlementaire compétente, une loi ou un règlement, de divulguer des informations confidentielles, ils doivent en informer la Société dans les meilleurs délais par écrit de manière à ce qu'IVL puisse avoir recours à une ordonnance préventive ou autre solution et / ou renoncer aux conditions applicables. Si aucune ordonnance préventive ou autre solution n'est obtenue, ou si la Société n'a pas renoncé aux conditions applicables, les fournisseurs peuvent divulguer les informations confidentielles stipulées par leur conseiller juridique et doivent fournir à la Société une copie de toutes les informations confidentielles ainsi divulguées. Dans ce cadre, les fournisseurs doivent tout mettre en œuvre pour tenter de préserver la confidentialité de ces informations, ce qui comprend les informations techniques et commerciales. Des accords de non-divulgation ou de confidentialité doivent être utilisés pour formaliser le processus de protection des informations propriétaires.

- **Confiance et respect mutuels :**

  La Société souhaite que ses fournisseurs respectent et encouragent notre Code. Nous reconnaissons qu'il s'agit d'entreprises indépendantes. Toutefois, les actions de nos partenaires commerciaux peuvent être attribuées à IVL, ce qui affecte notre réputation auprès des autres. Nous demandons par conséquent que tous les fournisseurs respectent ces normes, encouragent les principes présentés dans ce Code et les intègrent dans leurs activités d'amélioration.

- **Signalement d'irrégularités :**

  En cas de question d'éthique ou de légalité, les fournisseurs ont la responsabilité de nous en informer immédiatement. Les fournisseurs peuvent adresser leurs questions ou inquiétudes à l'adresse :

  The Whistleblower Committee
  Email: ethics@indorama.net

  La relation entre le fournisseur et IVL ne sera pas affectée par le signalement d'une irrégularité potentielle.

Nom de la société :

Adresse enregistrée :

Contact :

Date:

Lettre de Confirmation – Acceptation du Code de Conduite

Fournisseurs d'Indorama Ventures

Indorama Ventures, ce qui comprend les affiliés et filiales d'Indorama Ventures (ci-après désignés « Société »), est engagé dans un développement durable comprenant le respect des normes reconnues liées à l'environnement, aux droits de l'homme, au travail et à l'éthique.

La Société souhaite donc garantir que tous les fournisseurs de la Société travaillent conformément aux normes du Code de Conduite Fournisseurs (« Code ») joint en annexe. Veuillez consulter le Code pour plus de détails sur les normes spécifiques.

Nous vous demandons de signer cette lettre par laquelle vous acceptez les normes stipulées dans le Code et engagez votre société à les appliquer.

Par ailleurs, nous vous demandons de diffuser les informations contenues dans le Code à vos sous-traitants et de collecter les formulaires de vérification de la conformité de vos sous-traitants impliqués dans la production des produits fournis à la Société. Ces documents seront conservés dans un fichier et mis à disposition sur demande des représentants de la Société. Les fournisseurs acceptent également d'informer la Société de tout changement relatif à la chaîne logistique et garantiront que cette chaîne logistique respecte ou dépasse les normes du Code.

Veuillez contacter l'interlocuteur de la Société ayant apposé sa signature ci-dessous pour toute question relative à cette lettre ou au Code.

Cordialement,

Nous soussignés déclarons accepter les normes stipulées dans le Code et accepter de les appliquer.

Lieu :

Date :

……

Signature :

Nom complet :

Titre :

Formulaire de vérification de la conformité des sous-traitants

Désignation commerciale du fournisseur :	
Désignation commerciale de la société sous-traitante :	
Adresse enregistrée :	
Contact	
E-mail :	
Numéro de téléphone :	
Numéro de fax :	

Nom du produit	Nature de la non-conformité	Mesures prises pour assurer la conformité

Au nom de……., les termes du Code présenté par la Société ont été examinés et sont acceptés. A sa connaissance, …….. n'a pas connaissance de non-conformités au Code. …… accepte d'informer dans les meilleurs délais toute situation pouvant affecter les circonstances générales et d'indiquer la société n'appliquant pas le Code.

Signature du propriétaire / exploitant : .....

Nom du propriétaire / exploitant (à imprimer) : .....

Date : .....

Annexe 3 Déclaration de Confidentialité des Lanceurs d'Alertes en lien avec la Politique d'Alerte

- **Politique de Confidentialité**

  Chez **Indorama Ventures Public Company Limited** et nos affiliés et filiales à travers le monde (désignés collectivement « **IVL** »), nous sommes engagés à respecter et à protéger votre vie privée. Cette Déclaration de Confidentialité des Lanceurs d'Alertes décrit nos politiques et nos pratiques de confidentialité en lien avec la collecte et l'utilisation de vos données personnelles enregistrées dans le rapport d'alerte à travers le site Web et l'E-mail d'alerte. Si vous avez des questions sur cette politique de confidentialité ou sur vos données personnelles, veuillez nous contacter à l'adresse ethics@indorama.net.

- **Quelles données personnelles nous collectons et comment et à quelles fins nous les collectons?**

  Nous pouvons collecter vos données personnelles d'une des manières suivantes :

  - **Données personnelles collectées à partir du rapport d'alerte via le site Web et l'E-mail d'alerte :**

    Dans le cadre des rapports établis conformément à la politique d'alerte, nous pouvons collecter des informations telles que votre nom, votre adresse E-mail, votre pays de résidence, la société que vous représentez, vos informations professionnelles ainsi que d'autres informations que vous décidez de partager avec nous. Lorsque des données personnelles sont traitées, nous prenons toutes les mesures nécessaires pour qu'elles le soient de manière juste et transparente afin de protéger vos droits liés à vos informations personnelles.

- **Sécurité**

  IVL a mis en place des mesures de protection techniques et organisationnelles modernes et conformes aux normes de notre secteur d'activité afin de garantir la sécurité de vos données personnelles. Cela comprend la prévention de toute modification des données collectées et de toute perte, dommage et traitement ou accès non autorisé aux données. La société protègera la nature des données contre les risques auxquels elles sont exposées par tout événement d'origine humaine, physique ou naturelle.

  Les données personnelles sont placées dans une base de renseignements sécurisée à accès restreint. Les rapports sont clairement marqués comme étant liés à des divulgations confidentielles et sensibles du lanceur d'alerte concerné. Le lanceur d'alerte peut être identifié ou non dans ce rapport. Il peut également rester anonyme. Ce système de marquage de sécurité permet de garantir que ni les informations ni l'identité du lanceur d'alerte ne seront divulguées en interne ou en externe sans référence au Comité d'Alerte.

Les principales mesures de sécurité appliquées à vos données personnelles pour garantir leur sécurité et leur confidentialité sont, sans limitation :

- Limiter l'accès à vos données personnelles aux employés IVL autorisés uniquement et strictement sur la base du besoin de savoir (ex. : pour répondre à votre rapport).
- Mise en place de systèmes de sécurité physiques, électroniques, administratives, techniques et procédurières conformes aux lois et règlements applications afin de protéger vos données personnelles contre les accès, modifications, divulgations et destructions non autorisés ou inappropriés de vos données personnelles.
- Les employés IVL qui utilisent de manière abusive les données personnelles sont soumis à des mesures disciplinaires strictes.
- Il est important que vous empêchiez tout accès non autorisé à votre mot de passe et votre ordinateur. Veuillez vous déconnecter lorsque vous n'utilisez plus un ordinateur partagé.

- **Qui peut partager vos données personnelles (les destinataires ou les catégories de destinataires de vos données personnelles)**
  - Les données personnelles qu'IVL collecte auprès de vous sont sauvegardées dans une ou plusieurs bases de données hébergées par des tierces parties. Ces tierces parties n'utilisent pas ou n'ont pas accès à vos données personnelles à d'autres fins que celles du stockage en nuage et de l'extraction[17]. Pour plus d'informations sur les partenaires d'IVL, veuillez nous écrire à l'adresse ethics@indorama.net.
  - Lorsque la loi l'exige ou l'autorise, des informations peuvent être fournies à des organismes de réglementation, à des gouvernements nationaux/fédéraux et à des organismes chargés de l'application de la loi tels que la police. Nous pouvons partager ces informations à titre confidentiel avec des organismes de réglementation tels que la Financial Conduct Authority. Afin de nous conformer aux lois applicables et à des fins d'application de la loi, nous pouvons également divulguer des données à titre confidentiel (par exemple à une entité gouvernementale ou à une autorité de réglementation compétente). Cela peut signifier que les données personnelles sont transférées en dehors de l'Espace économique européen.

- **Transfert de données personnelles**
  - IVL compte de nombreuses filiales réparties dans différents pays. Nous transférons vos données personnelles au sein de notre société.

[17] Please note that such a third party that works under our instruction is bound to strict confidentiality by a data protection agreement.

- Nous transférons vos données personnelles entre nos filiales et nos entités affiliées aux fins expliquées ci-dessus.
- Vos données personnelles sont sauvegardées dans des bases de données, sur des serveurs en nuage gérés par des tierces parties collaborant avec IVL ou avec le Comité d'Alerte.
- Toutes les données personnelles reçues seront fournies avec un niveau de protection (conformément au règlement sur la confidentialité des données applicable) et / ou un système de sécurité appropriés.
- Lorsque nous transférons des données personnelles en dehors de votre juridiction, soit nous les transférons dans des pays où le niveau de protection est adéquat soit nous garantissons que des systèmes de sécurité appropriés sont mis en place.

- **Conservation des données personnelles**

  Nous ne conserverons vos données personnelles que durant la période raisonnablement nécessaire pour répondre à nos obligations relatives au rapport d'alerte ou à nos obligations légales conformément au(x) loi(s) en vigueur. Cela signifie que nous pouvons conserver vos données personnelles durant une période raisonnable (au moins 5 (cinq) ans). Après ce délai, vos données personnelles seront supprimées de tous les systèmes IVL. Dans certains cas exceptionnels, où vos données personnelles ne peuvent pas être totalement supprimées, elles seront anonymisées ou cryptées afin de garantir que votre identité soit protégée et qu'elle ne puisse pas être divulguée.

- **Vos droits**

  Vous avez le droit de :

  - Demander l'accès à vos données personnelles et des détails sur les activités de traitement menées par IVL.
  - Demander à ce que les erreurs relatives à vos données personnelles soient rectifiées si elles ne sont pas précises ou si elles sont incorrectes.
  - Demander la suppression de vos données personnelles.
  - Demander une restriction de traitement de vos données personnelles par IVL.
  - Vous opposer au traitement de vos données personnelles.
  - Recevoir vos données personnelles dans un format structuré, fréquemment utilisé et lisible par machine.
  - Déposer une réclamation auprès des autorités de surveillance compétentes.
  - Révoquer à tout moment votre consentement.

  Pour exercer ces droits relatifs à vos données personnelles, vous pouvez nous écrire à l'adresse : ethics@indorama.net

- **Modification de la politique de confidentialité**

  Cette politique de confidentialité a été mise à jour le 26 février 2022. Nous vous tiendrons informé de toute modification ultérieure. Cependant, nous vous recommandons de la consulter de temps à autre afin de vous informer des dernières mises à jour.

- **Nos Coordonnées**

  En cas de questions sur la manière dont vos données sont traitées, vous pouvez nous contacter à l'adresse : ethics@indorama.net

- **Informations Complémentaires**

  Vous pouvez consulter des informations complémentaires sur la manière dont nous traitons les données personnelles dans notre Politique d'Alerte :

  http://www.indoramaventures.com/en/our-company/governance/policies