Manual de Gobierno Corporativo

Ver. 3 - Febrero 2023

Mensaje del Presidente del Consejo de Administración

La visión, misión y valores de IVL son la base de nuestras acciones cada día. Vuestros esfuerzos suman y nos ha permitido convertirnos en una compañía química sostenible de clase mundial, demostrando nuestra ambición, capacidad y liderazgo mediante el crecimiento sostenible y la innovación.

A medida que avanzamos en nuestra trayectoria de crecimiento, el gobierno corporativo resulta crucial pues debemos cumplir las leyes y regulaciones aplicables de cada país donde operamos, y asegurarnos de contar con los mecanismos adecuados de control interno. Mi mensaje para ustedes es sencillo: hacer las cosas de la manera correcta es importante.

Nuestro objetivo es trabajar hacia los más altos estándares, incrementando la transparencia y subrayando la necesidad de seguir nuestro Manual de Gobierno Corporativo. Por esta razón, hemos consolidado y estructurado nuestras políticas de gobierno corporativo para mayor claridad y relevancia, y establecemos cómo priorizar nuestras responsabilidades como compañía química líder.

Si bien el éxito comercial y la rentabilidad son importantes, nada es más importante que permanecer fieles a nuestros valores, incluso cuando hacerlo presenta un desafío o cuando parezca estar en conflicto con otras prioridades. Un gobierno corporativo robusto mejora nuestra posición competitiva al aumentar la confianza de todos nuestros grupos de interés y enfatiza nuestros valores de responsabilidad. Si requiere asistencia en asuntos del cumplimiento o tiene cualquier duda sobre este Manual, consulte a su supervisor, al departamento de Recursos Humanos local o al Departamento de Gobierno Corporativo en la oficina matriz.

Atentamente,

Sr. Sri Prakash Lohia
Fecha: agosto 9, 2019

Contenido

1. Manual de Gobierno Corporativo 1
   1.1. Alcance del Manual 1
   1.2. Ámbito de aplicación 2
   1.3. Definiciones y acrónimos 2
2. Visión, Misión y Valores 3
   2.1. Visión 3
   2.2. Misión 3
   2.3. Valores 3
3. Principios de Gobierno Corporativo 5
   Principio 1: Derechos de los accionistas 5
   Principio 2: Trato equitativo para los accionistas 5
   Principio 3: Roles de otras partes interesadas 6
   Principio 4: Divulgación y transparencia 7
   Principio 5: Responsabilidades de la Junta Directiva 8
4. Código de Conducta 11
   4.1. Introducción 11
   4.2. Prácticas éticas 12
      4.2.1. Transacciones comerciales legales 12
      4.2.2. Política de uso de información privilegiada 12
      4.2.3. Política Anticorrupción 13
   4.3. Prácticas comerciales justas 19
      4.3.1. Conflicto de intereses 19
      4.3.2. Política de Propiedad Intelectual 20
   4.4. Valores en el lugar de trabajo 23
      4.4.1. Profesionalismo 23
      4.4.2. Política de Derechos Humanos 23
      4.4.3. Política Ambiental, de Salud y Seguridad 26
      4.4.4. Protección de las propiedades de la compañía 28
      4.4.5. Política de respecto al personal con VIH-SIDA 28
      4.4.6. Política de diversidad 29
   4.5. Política sobre el trato a las partes interesadas 33
      4.5.1. Accionistas 33
      4.5.2. Clientes 35

4.5.3. Proveedores 35
4.5.4. Acreedores 36
4.5.5. Competidores 36
4.5.6. Gobierno 36
4.5.7. Medios de Comunicación 36
5. Política de denuncia de irregularidades 38
6. Definiciones y acrónimos 42
7. Formulario de recepción y conformidad 47
8. Revisión Histórica 48
9. Anexos 49
Anexo 1 Política de operaciones vinculadas 49
Anexo 2 Código de Conducta para proveedores 55
Anexo 3 Declaración de privacidad en relación a la política de denuncias 62

Manual de Gobierno Corporativo

1. Manual de Gobierno Corporativo

Indorama Ventures Public Company Limited, incluidas todas sus filiales[1] (en adelante, la "Compañía" y/o "IVL") sostiene que el gobierno corporativo es uno de los determinantes clave de su éxito a largo plazo. El buen gobierno corporativo ayuda a los líderes de la Compañía a ser responsables, dirigir y administrar adecuadamente la Compañía, y también apoya a sus empleados para permitir que IVL opere a su capacidad óptima.

El Manual de Gobierno Corporativo consta, en primer lugar, en la Visión, Misión y Valores de IVL, y describe su compromiso de ser un líder responsable de la industria e infundir un sentido de orgullo y propósito en el lugar de trabajo, lo que le permite transformarse en una compañía química de clase mundial.

En segundo lugar, los Principios de Gobierno Corporativo proporcionan las bases para un gobierno sólido, orientado a largo plazo, que equilibre los intereses de las muchas *partes interesadas* de la compañía, como accionistas, empleados, clientes, proveedores, acreedores y gobiernos.

En Tercer Lugar, el Código de Conducta consta de políticas específicas y relevantes, e instrucciones que gobiernan y facilitan la implementación de los principios de Gobierno Corporativo en las actividades cotidianas de Indorama Ventures. Estas políticas se agrupan en cuatro secciones y en ellas se cubren las reglas más importantes que detallan el proceso de toma de decisiones y cómo se requiere la rendición de cuentas de los tomadores de decisiones.

Finalmente, la política de denuncia de irregularidades alienta a quienes han sido testigos o han sido informados de prácticas contrarias al buen gobierno corporativo, como por ejemplo la *Corrupción*, abusos contra los derechos humanos o uso ilícito de información privilegiada, reportarlos a la compañía de forma anónima y con total protección. El *Comité de Denuncia* toma muy en serio todas las quejas de gobierno corporativo e investiga todos los casos.

Este documento reemplaza el antiguo Código de conducta para empleados y al Código de conducta para directores, y reúne todas las políticas corporativas anteriores en un manual combinado, proporcionando un enfoque más claro para una mejor comprensión de la implementación de los valores de IVL; cómo éstos se vinculan a sus objetivos de largo plazo, y cómo se lleva el gobierno corporativo en Indorama Ventures.

1.1. Alcance del Manual

Este manual aplica a todos los administradores y empleados, incluidos los becarios y aquellas personas externas que están autorizadas a actuar en nombre de la Compañía o representarla (en conjunto, “Personal de IVL”) a no ser que se especifique lo contrario.

[1] "Afiliado" significa cualquier compañía o entidad que controle, sea controlada o esté bajo control común con la Compañía. El término "Control" y sus significados correlativos, "control", "controlado por" y "bajo control común con", significa la propiedad legal, beneficiaria o equitativa, directa o indirectamente, no menos del 50 (cincuenta) por ciento del agregado de acciones registradas y desembolsadas en una compañía o entidad.

1.2. Ámbito de aplicación

En el caso de que cualquier contenido de este Manual entre en conflicto con las leyes, normas y reglamentos locales de cualquier entidad, e invalide o haga inaplicables ciertas disposiciones, prevalecerán las leyes, normas y reglamentos locales.

Si una unidad de negocios o ubicación ha adoptado prácticas más severas que las de este Manual, se aplicará la práctica más severa.

1.3. Definiciones y acrónimos

En el Manual el significado o definición de las palabras resaltadas en ***itálicas*** se explica en la sección Definiciones y Acrónimos.

Visión, Misión y Valores

2. Visión, Misión y Valores

La visión, misión y valores de IVL representan el conjunto de declaraciones más importante de IVL. Forman la base de su identidad, incluyendo: nuestras metas y objetivos, lo que hacemos, por qué existimos y cómo llevamos a cabo nuestras actividades comerciales.

Se espera que todo el personal de IVL conozca la visión, misión y valores de la compañía.

2.1. Visión

La visión es una declaración breve y clara que incluye la posición deseada de la compañía en el futuro, sus objetivos y en qué tipo de organización espera convertirse. La visión de IVL es:

"Ser una empresa química sostenible de clase mundial, fabricando productos excelentes para la sociedad".

2.2. Misión

Una declaración de misión se centra más en el presente y se enfoca hacia lo que hace la compañía, a quién sirve y cómo proporciona servicios. La misión de IVL es:

"Ser una industria líder responsable, aprovechando la excelencia de nuestra gente, procesos y tecnologías para crear valor para nuestros *grupos de interés”*.

2.3. Valores

Los valores son las creencias fundamentales de una compañía; definen lo que representa y guían su conducta interna y externa. Forman el núcleo ético de la compañía y son la base para la toma de decisiones frente a los diversos desafíos. Los cinco valores de IVL son los siguientes:

- **El cliente es nuestra razón de ser.**
  Nos medimos por el éxito de nuestros clientes. A través de la innovación sin precedentes y la atención a la calidad, nuestro objetivo es superar sus expectativas.

- **Nuestra gente hace la diferencia**
  Una compañía es su gente y la gente genera la ventaja competitiva. Respetamos todas las opiniones y confiamos los unos en los otros para crecer.

- **Vemos el cambio como una oportunidad.**
  El entorno de los negocios está en constante evolución. Aprovechamos los retos del cambio para ser una compañía de clase mundial y mantener lo que nos hace diferentes.

- **La diversidad es nuestra fortaleza.**
  Como compañía global, valoramos la variedad de conocimientos, perspectivas y experiencias en nuestra organización, y obtenemos lo mejor de cada uno para impulsar la competitividad.

- **Somos responsables.**
  En nuestra búsqueda del crecimiento y la rentabilidad del negocio, hacemos las cosas de la manera correcta: económica, social y ambientalmente. Además, la salud y seguridad no son negociables.

Principios de Gobierno Corporativo

3. Principios de Gobierno Corporativo

IVL está comprometida a llevar a cabo sus operaciones de conformidad con los principios de buen gobierno corporativo; desarrollando sus éxitos como una Compañía responsable.

La Compañía sigue “CINCO" Principios de Gobierno Corporativo para brindar orientación a su Personal bajo los reglamentos de la Bolsa de Valores de Tailandia (en adelante denominada "SET"), en base a las aportaciones de la Comisión de Bolsa y Valores de Tailandia (en adelante denominada "SEC"), y los Principios de Gobierno Corporativo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en adelante denominados "OCDE").

Principio 1: Derechos de los accionistas

IVL protege y facilita los derechos de los accionistas al:

- **Fomentar su participación**

  Se invita a todos los accionistas a ejercer sus derechos asistiendo a todas las juntas generales (AGM y EGM) para realizar comentarios, sugerencias, expresar sus opiniones y hacer preguntas a la Junta Directiva.

- **Facilitar la asistencia y la votación**

  La Compañía invita a los accionistas a votar sobre asuntos importantes en las juntas generales. Todas las decisiones se toman por votación.

- **Proporcionar información sobre las juntas**

  Se hace todo lo posible para proporcionar toda la información relevante (fecha, hora y lugar de la junta de accionistas, criterios, procedimientos, puntos del orden del día, etc.) a los accionistas con 28 días, y con no menos de 7 días de anticipación, para que estén debidamente informados. La información se publica también en el sitio web de IVL.

Principio 2: Trato equitativo para los accionistas

Se trata a todos los accionistas por igual; pueden nominar directores y proponer otros puntos del orden del día para la Junta General Anual de Accionistas a través del sitio web de IVL.

- **Representante del accionista**

  IVL invita los accionistas que no puedan asistir a la junta general a nombrar un Director Independiente como su representante, y así apoyar este proceso.

- **Uso de información privilegiada**

  El personal de IVL debe mantener toda la información corporativa en estricta confidencialidad (especialmente la información interna no divulgada al público) y no deberá utilizar esta información para su propio beneficio o el beneficio de

otros, cumpliendo así con la ley y las políticas sobre Uso de *Información privilegiada*.

- **Conflicto de intereses**

  El personal de IVL debe divulgar de manera oportuna cualquier interés que pudiera tener y que constituyera un *conflicto de intereses* o transacciones relacionadas (Anexo 1), de conformidad con la reglamentación de la SEC, SET, además de las políticas internas de la Compañía.

Principio 3: Roles de otras partes interesadas

Además de los accionistas de IVL, el principio de trato justo se extiende a otras *partes interesadas*, incluidos clientes, empleados, socios comerciales y acreedores, el público en general y nuestros competidores. Por razones de equidad y transparencia, la Compañía reconoce sus intereses de la siguiente manera:

- **Clientes**

  IVL se esfuerza por mantener y fortalecer relaciones positivas y de largo plazo con sus clientes, y está determinada a garantizar la satisfacción del cliente al proporcionar productos y servicios de alta calidad que se adapten mejor a sus necesidades, a precios competitivos y respaldados por un alto nivel de servicio e información precisa de nuestras operaciones y productos.

  La compañía continúa participando activamente mediante una comunicación abierta, al recibir retroalimentación continua de los clientes.

- **Empleados**

  Para IVL, los empleados Los empleados son un pilar clave para su crecimiento, rentabilidad y sostenibilidad. La Compañía les proporciona un lugar de trabajo que les ayude a realizar sus tareas, con un fuerte énfasis en la salud y la seguridad. Trata a todos los empleados con respeto y cree que una remuneración justa los motiva a contribuir a su éxito continuo.

  La compañía tiene como objetivo aumentar las habilidades, el conocimiento y el potencial de su equipo, proporcionando un entorno de trabajo diverso que atraiga y retenga a empleados de alto rendimiento.

- **Socios comerciales y acreedores**

  Es importante que nuestros socios comerciales y acreedores comprendan el negocio por completo para poder establecer relaciones claras y a largo plazo, construidas sobre una base de confianza.

  La Compañía elabora acuerdos justos con sus socios comerciales para cumplir plenamente con los términos y condiciones establecidos, y proporciona información financiera completa y precisa a sus acreedores.

- **Comunidad**

  IVL se preocupa por la calidad de vida de las comunidades donde opera. Además de participar en una variedad de actividades de involucramiento comunitario, la Compañía se esfuerza por operar éticamente, como buen vecino y ciudadano corporativo, de conformidad con todas las leyes y reglamentos aplicables.

  También toma muy en serio su responsabilidad de tratar y eliminar los residuos para tener el menor impacto posible sobre la sociedad y el medio ambiente.

- **Competidores**

  La compañía empleará las mejores prácticas en el trato con sus competidores, así mismo, trabajará para el desarrollo del mercado y el crecimiento en beneficio de la industria en general.

Principio 4: Divulgación y transparencia

- **Divulgación de información**

  IVL divulgará, según corresponda, hechos importantes sobre sus operaciones y actividades de manera oportuna, precisa y transparente.

- **Relaciones con accionistas/inversionistas**

  IVL celebra reuniones periódicas de analistas para presentar su desempeño. El responsable de Relaciones con Inversionistas se comunica con los inversionistas y accionistas, incluidos inversionistas institucionales y accionistas minoritarios.

- **Información sobre los directores**

  IVL divulgará información de cada uno de los directores y sobre los roles y responsabilidades de la junta directiva y sus comités en el informe anual (Formulario 56-2) y el Formulario anual de registro (Formulario 56-1).

- **Reporte de información financiera**

  Los informes financieros de IVL deben reflejar su desempeño comercial y estado financiero, y basarse en información contable precisa y completa, de conformidad con las normas contables aceptadas.

- **Remuneración de los directores y la alta gerencia**

  IVL publica la remuneración de los directores y la alta gerencia en el reporte anual (Formulario 56-2) y el formulario de registro anual (Formulario 56-1).

Principio 5: Responsabilidades de la Junta Directiva

La Junta Directiva es responsable ante los accionistas y se encarga de garantizar los intereses de IVL, incluidas sus operaciones, y de generar valor sostenible a largo plazo. La Junta Directiva debe actuar con integridad y según todas las leyes aplicables, los estatutos sociales, la resolución de las reuniones de accionistas, las cartas constitucionales y el Código de Conducta.

En pos de su visión, la Junta Directiva supervisa la implementación de estos Principios de Gobierno Corporativo junto con el Código de Conducta y otros documentos de gobierno necesarios,[2] que respaldan su capacidad para llevar a cabo sus funciones.

- **Liderazgo y estructura de la Junta Directiva**
  - **Liderazgo de la Junta Directiva**

    La Junta Directiva designa a un director calificado como Presidente de la Junta, para garantizar que ésta desempeñe sus funciones de manera efectiva.

    La Junta Directiva designará a un director independiente como "Director independiente principal" para proporcionar una representación equilibrada y garantizar que los directores independientes puedan ejercer un juicio objetivo en caso de que el Presidente no sea independiente.

  - **Estructura: Comités**

    La Junta Directiva nombra directores adecuados para servir en los Comités para supervisar aspectos específicos de sus responsabilidades. Sus calificaciones deben corresponder a las responsabilidades de cada comité. Cada Comité debe estar calificado de acuerdo con las normas y reglamentos de las autoridades pertinentes, y debe cumplir con sus deberes de acuerdo con sus estatutos y según lo asignado por la Junta Directiva, presentando un informe anual a la Junta.

    La Junta Directiva ha designado tres Comités: El Comité de Auditoría, el Comité de Nominación, Compensación y Gobierno Corporativo, y el Comité de Sostenibilidad y Gestión de Riesgos. El Presidente del Comité de Auditoría y del Comité de Nominación, Compensación y Gobierno Corporativo serán Directores Independientes.

    - **Comité de Auditoría**

      Ayuda a la Junta Directiva a supervisar el proceso de información financiera, manteniendo procedimientos de control internos y de auditoría eficaces y bien reconocidos, procedimientos para monitorear el

[2] Los documentos de gobierno incluyen, entre otros, los Estatutos de la Junta Directiva, las cartas constitucionales del comité, el Código de Conducta y las políticas de gobierno corporativo.

cumplimiento, el Código de Conducta y cualquier otra tarea designada por la Junta Directiva.

- **Comité de Nominación, Compensación y Gobierno Corporativo (en adelante denominado "Comité NCCG")**

  Ayuda a la Junta Directiva a:

  (a) Identificar candidatos adecuados para ser miembro de la Junta Directiva; recomendar la adecuada composición, proceso de evaluación de la Junta Directiva y sus comités; y supervisar el plan de sucesión para el Director General del Grupo (en adelante denominado "CEO del Grupo"), los Directores Ejecutivos (en adelante denominados "CEO") y los altos ejecutivos.

  (b) Recomendar la compensación y prestaciones de directores y altos ejecutivos.

  (c) Revisar y recomendar buenas prácticas de gobierno y supervisar su implementación.

- **Comité de Sostenibilidad y Gestión de Riesgos (en adelante denominado "SRMC")**

  Evalúa y asesora a la Junta Directiva sobre actividades y políticas estratégicas respecto a prácticas e iniciativas de sostenibilidad, y riesgos e incertidumbres importantes que podrían llegar a afectar el crecimiento sostenible y la rentabilidad de IVL.

- **Creación de valor a largo plazo**

  La Junta Directiva es responsable de formular y aprobar la visión, estrategias, dirección comercial, políticas, objetivos, lineamientos, principales planes de acción y el presupuesto de la Compañía preparados por la gerencia, y de supervisar la administración y el desempeño de la gerencia de IVL. Garantizando así el cumplimiento del plan, presupuesto y políticas aprobados, de manera continua.

  La Junta Directiva trabaja con el equipo directivo para asegurar que se cuente con estrategias que logren los objetivos anuales, y a mediano y largo plazo de IVL. Además de los aspectos financieros, tales estrategias y planes deben tener en cuenta los factores que influyen en la cadena de valor, incluidos nuestro ecosistema, riesgos, recursos, la capacidad de innovar, el uso de la tecnología, la competitividad y *las partes interesadas*.

  Cuando se requiera que tome las medidas apropiadas, la Junta Directiva podrá buscar opiniones profesionales de agencias externas.

- **Gestión de riesgos y control interno**

  La Junta Directiva, a través del SRMC, revisa los procedimientos y políticas de gestión de riesgos y también hace un seguimiento de los resultados para

garantizar la continuidad del negocio y las operaciones de IVL. Las áreas clave de riesgos y los sistemas de gestión de riesgos se revisan y actualizan periódicamente de acuerdo con la dinámica del negocio.

La Junta Directiva garantiza que IVL adopte y establezca un sistema contable sólido y efectivo que incluya un sistema de control interno y de auditoría y un sistema de cumplimiento para garantizar su actuación conforme a las leyes y normas aplicables.

- **Nombramiento del Director General del Grupo y puestos clave de la Dirección**

  La Junta Directiva nombra al Director General del Grupo y otros altos directivos que se consideren necesarios; y se asegura de que reciban el apoyo continuo y la capacitación relevante para realizar sus tareas de manera efectiva.

  La Junta Directiva también designa un Secretario de la Compañía para brindar asistencia con sus diversas actividades en el funcionamiento del negocio de acuerdo a las leyes y reglamentos relacionados.

- **Fortalecimiento de la efectividad de la Junta Directiva**

  La Junta Directiva ofrece un programa de orientación a todos los nuevos directores informándoles sobre la actividad comercial y las operaciones de IVL, su perspectiva industrial, nuevas tecnologías e innovación, así como el gobierno corporativo, para ayudarles al desempeño efectivo de sus funciones.

  La Junta Directiva, a través del Comité NCCG, trabaja con el Secretario de la Compañía para proporcionar la información y el apoyo necesarios para actualizar y actualizar a los directores a fin de que puedan cumplir efectivamente con sus deberes y responsabilidades.

  La Junta Directiva y los Comités realizan una autoevaluación anual de sus respectivos desempeños.

- **Informes y divulgación de información**

  La Junta Directiva garantiza que la divulgación de información (incluyendo estados financieros, informes anuales y el Formulario 56-1) reflejen de manera precisa y fiel el estado financiero, el desempeño y/o cualquier otro evento de IVL que sea relevante en el curso de la actividad comercial de la Compañía.

- **Compromiso y comunicación con los accionistas**

  La Junta Directiva garantiza que IVL cuenta con las políticas y funciones para implementar los estándares de gobierno corporativo establecidos en los Principios 1 y 2, en la página 4.

Código de Conducta

4. Código de Conducta

4.1. Introducción

Este Código de conducta (en adelante denominado "el Código") establece el compromiso de IVL de llevar a cabo su actividad comercial de manera ética y legal en las ubicaciones dónde opera la Compañía. En este sentido, proporciona una guía específica para tomar las decisiones correctas, y está destinado a complementar la capacitación y la experiencia laboral para garantizar que el personal de IVL tenga plena conciencia y confianza en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

El Código se aplica al personal de IVL en todo el mundo y se actualiza para incluir diferentes políticas que anteriormente se describían por separado y ahora se agrupan en cuatro secciones. A saber, **Prácticas éticas**, **Prácticas comerciales justas**, **Valores en el lugar de trabajo** y **Trato de las partes interesadas**. Este documento integrado está destinado a servir como una guía importante para identificar y gestionar situaciones difíciles y tomar decisiones comerciales éticas, asegurando así que los valores de la Compañía se cumplan día a día.

Además de este Código, los directores de la Compañía cumplirán con sus deberes y responsabilidades junto con los Estatutos de la Junta Directiva y los Estatutos del Comité aplicables.

Implementación

En la medida permitida por la ley y dependiendo de la naturaleza y la seriedad del comportamiento no conforme con el Código, la Compañía puede tomar las medidas correctivas que se consideren apropiadas contra el Personal errante de IVL.

4.2. Prácticas éticas

Esta sección describe los altos estándares y prácticas éticas de IVL en una amplia gama de nuestras actividades y políticas, incluidas las transacciones comerciales legales, el uso adecuado de la información privilegiada y la prevención de la *corrupción*. Están diseñados para proteger nuestra reputación y garantizar que se mantengan los más altos estándares de integridad en todas nuestras actividades, tanto interna como externamente**.**

4.2.1. Transacciones comerciales legales

- El personal de IVL y la Compañía llevarán a cabo la actividad comercial en total cumplimiento con todas las leyes y reglamentos en los países donde opera, y mantendrán la reputación de comportamiento ético e integridad financiera.

- El personal de IVL debe conocer y mantenerse actualizado sobre todas las leyes, normas y reglamentos relacionados con su área de trabajo; y deberá acatarlos.

4.2.2. Política de uso de información privilegiada

- La política de IVL es garantizar que su información interna permanezca confidencial y se use y/o comparta adecuadamente.

- Todo el personal de IVL mantendrá toda la información de la Compañía confidencial y/o interna, excepto cuando se requiera su divulgación con propósitos de la actividad comercial de la Compañía.

  El personal de IVL no divulgará *información confidencial* y/o interna de la Compañía para beneficio propio o de otros; ya sea directa o indirectamente, independientemente de si dicho beneficio se recibirá o no.

  El personal de IVL no venderá, comprará, transferirá o asignará los valores de la Compañía utilizando *información confidencial* y/o interna de la Compañía; además, no deberá realizar ninguna transacción utilizando *información confidencial* y/o interna de la Compañía de manera que pueda causar daños a la Compañía, ya sea directa o indirectamente. Esta disposición también se aplicará a los cónyuges e hijos (menores de edad) del Personal de IVL. La infracción de tales normas se considerará un delito grave.

  Tras la inclusión de la Compañía en la bolsa de valores de Tailandia (SET), el Personal de IVL y su auditor que incurran en los siguientes: será responsable bajo las leyes aplicables del tráfico de *Información privilegiada*, compra o venta, ofrecer comprar o vender, o invitar a cualquier otra persona a comprar, vender u ofrecer comprar o vender acciones de la Compañía, de tal manera que tomen ventaja de otros mediante el uso de información interna y cambios en el precio de las acciones de IVL aún no divulgados al público, y a los que tienen acceso en virtud de su posición, y si dicho acto se realiza o no por su cuenta o por beneficio de la otra parte,

o para divulgar dicha información de modo que reciba consideraciones de la parte que participe en los actos antes mencionados.

En caso de que los directores, la administración o el auditor de la Compañía adquieran o cedan acciones u otros valores (de existir) de la Compañía, dicha persona debe informar de dichas adquisiciones o cesiones a la Comisión de Bolsa y Valores (SEC) dentro del tiempo descrito por la Ley SEC 2535. Dicha adquisición o cesión de valores debe incluir las participaciones y otros valores en la Compañía (de existir) del cónyuge y los hijos (menores) del individuo.

* IVL tratará toda información personal; otorgada bajo consentimiento, para recopilar, conservar, usar y divulgar, como *Información confidencial*.

4.2.3. Política Anticorrupción

- Es la política de IVL para prevenir *Sobornos* y *Corrupción* asegurando así la conducta ética de sus negocios
- Esta política también se aplica a las *partes interesadas* de IVL, quienes están autorizados a actuar en representación o a nombre de la Compañía.
- Esta política pretende complementar toda ley y reglamento local anticorrupción/antisoborno en las diversas jurisdicciones donde operamos.
- IVL está comprometida a llevar a cabo sus actividades comerciales a nivel global con honestidad, imparcialidad y sin *corrupción* o actos de soborno y con responsabilidad y rendición de cuentas. La compañía sabe que los actos de *Soborno* o *Corrupción* tienen un impacto negativo sobre su imagen, marca y la sostenibilidad de la compañía. Por lo tanto, cualquier incumplimiento de esta política se considera un asunto grave y tendrá como resultado una acción disciplinaria firme, de conformidad con las normas y reglamentos pertinentes aplicables en cada país.
- **Sobornos**

  La Compañía prohíbe explícitamente el *Soborno* de cualquier forma, directa o indirectamente, incluyendo hacer, prometer, ofrecer o autorizar pagos o regalos a un agente, socio comercial, funcionario gubernamental, partido político o cualquier otro tercero, realizados con la finalidad de corromper al destinatario para que realice un acto, funciones, deberes o juicios indebidos, y viceversa.

- **Obsequios e invitaciones sociales**

  La Compañía reconoce que diferentes culturas tienen diferentes puntos de vista con respecto a los obsequios y las invitaciones sociales. Como Compañía global, IVL faculta a cada uno de sus negocios a establecer guías y límites adecuados sobre la entrega o aceptación de obsequios e invitaciones sociales, en el entendimiento de que estos se mantengan según las costumbres locales y no deberán solicitar servicios ilegales o una recompensa por un servicio ilegal. Bajo ciertas circunstancias, la oferta

razonable y poco frecuente o la recepción de invitaciones sociales en el curso de las relaciones comerciales, puede ser permitida. Cada Compañía habrá de monitorear su cumplimiento para evitar obsequios e invitaciones sociales desproporcionadas o contrarios a las leyes locales.

Los empleados deberán notificar a sus superiores directos antes de hacer o recibir cualquier oferta de invitación social. En caso de duda, los empleados deben consultar a sus superiores directos antes de aceptar o prometer cualquier regalo o hacer ofertas de invitaciones sociales. El valor de los obsequios y/o las invitaciones sociales, ya sea provistos o recibidos, no debe exceder los 3,000 baht[3].

- **Contribuciones altruistas, filantrópicas y patrocinios**

  Si bien las donaciones altruistas y los patrocinios filantrópicos son partes esenciales de la responsabilidad social corporativa (RSC) de la Compañía, se puede abusar de éstas o utilizarlas como un frente para actividades ilícitas. Será obligatoria una verificación de antecedentes adecuada de toda entidad caritativas y filantrópicas antes de realizar contribuciones.

  Los grupos de trabajo de responsabilidad social corporativa locales (RSC) actúan como mecanismo preventivo al revisar y gestionar estas actividades. Si los empleados desean iniciar cualquier proyecto que requiera filantropía o donaciones corporativas, es aconsejable que se comuniquen con su Grupo de trabajo de RSC local.

- **Posibles banderas rojas**

  Entre muchas otras situaciones, las siguientes situaciones podrían exponer a IVL a un riesgo de violación de las leyes antisoborno y/o los principios articulados en el Manual de Gobierno Corporativo y esta política, y deben ser reportadas como se establece a continuación:

  - Solicitudes o demandas de soborno.
  - Solicitudes de un tercero para que IVL realice pagos (o parte de un pago) en nombre del tercero a otra persona.
  - Solicitudes o sugerencias de que IVL haga una donación caritativa a una organización benéfica en particular como condición para cualquier propósito comercial legítimo que IVL esté persiguiendo.
  - Solicitudes de empleo, ya sean remuneradas o no remuneradas (como una pasantía), ya sea en su propio nombre o en nombre de otro como condición para cualquier propósito comercial legítimo que IVL esté persiguiendo.
  - Una persona con la que IVL está tratando tiene la reputación de recibir o dar pagos cuestionables.

[3] Se aplicará el tipo de cambio local según sea necesario.

- Una demanda o fuerte sugerencia de que un representante local en particular debe ser contratado para cualquier propósito o una solicitud de un funcionario del gobierno para que IVL contrate a una persona en particular o contrate con una compañía en particular.
- Una persona no gubernamental con la que IVL está tratando tiene una familia conocida u otra relación significativa con funcionarios del gobierno.
- Una solicitud de un pago inusual o excesivo, como una solicitud de sobrefacturación, pagos iniciales inusuales o una solicitud de pagos a un tercero (o a un tercer país), a una cuenta bancaria extranjera, en efectivo o fondos imposibles de rastrear.
- Un agente o representante propuesto tiene poca o ninguna experiencia en el área (ya sea geográfica, profesional o de otro tipo) en la que representará a IVL.
- Un agente o representante propuesto se niega a proporcionar garantías por escrito de que él o ella no hará ningún pago indebido.
- Un agente o representante propuesto solicita una comisión inusualmente alta.
- Un agente o representante propuesto no proporciona facturas estándar o precisas.
- Un cliente gubernamental potencial solicita un crédito o reembolso inusual con o de IVL a cambio de su negocio.
- Bonificaciones inusuales, honorarios de éxito u otras cantidades pagadas a agentes o representantes de IVL.
- Las operaciones de IVL están en, o están realizando transacciones comerciales con una persona en, un país percibido como tener niveles de corrupción más altos que el promedio.[4]

- **Terceros y debida investigación**

  La obligación de comportamiento ético y legal de IVL incluye y abarca las actividades de los agentes, intermediarios y socios comerciales de IVL (incluidos los socios de empresas conjuntas). IVL puede ser considerada responsable de las acciones de terceros que hacen negocios en cualquier mercado en nombre de IVL. En consecuencia, todos los terceros que realicen negocios con IVL deben permanecer vigilantes para garantizar que sus acciones sean totalmente consistentes con esta Política y estén alineadas con la letra de la ley. La ignorancia deliberada de hechos o circunstancias que hacen probable que el soborno pueda estar ocurriendo será una

[4] *Véase, por ejemplo,* el "Índice de Percepción de la Corrupción" de Transparencia Internacional en https://www.transparency.org/en/cpi/2021; y "TRACE International Bribery Risk Matrix" en https://www.traceinternational.org/trace-matrix

violación de esta Política y motivo para la terminación contractual inmediata por causa.

Antes de establecer una relación comercial con cualquier tercero para representar a IVL en cualquier mercado, se debe realizar la debida diligencia suficiente para determinar que el compromiso del tercero con las prácticas comerciales éticas es consistente con los altos estándares de IVL, que incluyen, entre otros, esta Política. Se debe tener especial cuidado en cualquier caso en que el tercero tenga interacciones con funcionarios gubernamentales en el desempeño de sus servicios en nombre de IVL.

- **Procedimientos**
  - **Procesos de contratación**

    Los solicitantes de empleo serán evaluados durante el proceso de solicitud y entrevista, para determinar, en la medida de lo posible, si es probable que cumplan las políticas anticorrupción de la Compañía.

    Los nuevos empleados serán informados del Manual de Gobierno Corporativo de la Compañía, incluido el Código, para garantizar que lo comprendan, así como la importancia su cumplimiento sobre todo en lo que respecta a la lucha contra la *corrupción*.

    Los empleados deben declarar cualquier conflicto de intereses. Los gerentes darán seguimiento a cualquier posible conflicto de intereses que pudiera incrementar los riesgos de *Soborno* y *Corrupción*.

    El proceso de nominación, selección y contratación de cualquier empleado del gobierno, ya sea actual o anterior, se llevará a cabo de manera transparente y debe seguir todas las leyes aplicables que imponen los requisitos y restricciones a los empleados del gobierno relacionados con el empleo posterior al gobierno en el sector privado.

  - **Capacitación**

    La Compañía y cada unidad de negocios proporcionarán capacitación y sensibilización en materia de anticorrupción al momento de su contratación, y de manera regular, a todos los supervisores para garantizar que conozcan los tipos de *Corrupción*, los riesgos de participar en tales actividades, las leyes locales contra la *Corrupción*, el código y las políticas de anticorrupción de la Compañía y cómo pueden reportar la *Corrupción.*

  - **Procedimientos de reporte**

    La Compañía cuenta con procedimientos internos para informar sobre prácticas poco éticas/*Corrupción*. Si alguien tiene conocimiento de algún problema o práctica que implique una infracción potencial o real de esta política, se le exige que lo informe de inmediato a su gerente de línea o a cualquier persona en un rol de supervisión.

Aquellos empleados que deseen presentar un reporte al *Comité* de *Denuncias* (Whistleblower Committee) pueden hacerlo a través de las siguientes opciones:

1) Mediante correo electrónico: ethics@indorama.net o independentdirectors@indorama.net en caso de que deseen informar a un miembro o miembros del *Comité de Denuncias*;
2) Reporte en línea a través del Centro de Denuncias "Whistleblower Center[5]"

IVL protegerá la identidad de cualquier persona que realice un reporte a través de estos canales de acuerdo con la Política de Denunciantes de IVL.

- **Responsabilidades**

  La Junta Directiva es responsable del diseño, implementación y la operación efectivos de la política anticorrupción, y puede delegar la responsabilidad de su implementación a cualquiera de sus subcomités o equipos gerenciales para garantizar que la política se comprenda por completo y se incorpore a la cultura corporativa de IVL.

  La gerencia es responsable de asegurar que existan sistemas efectivos para prevenir la *Corrupción* en cualquiera de sus formas, mientras que el Departamento de Auditoría Interna supervisará periódicamente los sistemas e informará al Comité de Auditoría.

  IVL tomará medidas razonables para garantizar que sus operaciones y controles financieros eviten cualquier riesgo de que la Compañía cometa un acto de corrupción, o que tal acto se cometa contra la Compañía.

  Los riesgos de *Soborno* y *Corrupción* serán evaluados por el Comité de Auditoría, que también llevará a cabo una revisión interna anual de la política anticorrupción para garantizar su efectividad y formular recomendaciones a la Junta Directiva, en caso de ser necesario revisar la política.

- **Acciones Disciplinarias**

  Cualquier persona involucrada en actividades de *Soborno* y *Corrupción* o quien engañe o dificulte la tarea de los *Investigadores* que revisen los *Sobornos* y *Corrupción* estará sujeto a las leyes y reglamentos locales. La Compañía tomará las medidas apropiadas contra la persona según lo considere adecuado y según lo permita la ley.

[5] Se puede acceder al Centro de Denuncias a través de http://whistleblower.indoramaventures.com.

Resumen de la Sección:

<u>Prácticas Eticas</u>

- **Transacciones Comerciales Legales**
  - Llevar a cabo cada negocio en total cumplimiento de todas las leyes y reglamentos de los países en los que operamos.
  - Claro reconocimiento, comprensión y cumplimiento de todas las leyes, normas y reglamentos relacionados con nuestras áreas de trabajo.
- **Política de Uso de Información Privilegiada**
  - Toda la información interna se tratará de forma confidencial y se utilizará y/o compartirá correctamente.
  - La información de la Compañía no puede ser utilizada para el beneficio personal de los empleados y/o sus familiares y amigos.
  - El personal de IVL no debe utilizar la información de la empresa con fines de tráfico de información privilegiada.
- **Política de Anticorrupción**
  - La Compañía prohíbe cualquier comportamiento o acción que se considere *corrupción* según se define en página 39.
  - El valor de los obsequios y/u hospitalidad, proporcionados o recibidos, no debe exceder los 3000 baht. Los empleados deben consultar con su gerencia local/equipo de Cumplimiento para conocer las pautas en sus monedas locales.
  - Puede permitirse el ofrecimiento y/o recepción te atenciones razonables y poco frecuentes en el curso de una relación comercial.
  - Los empleados deben notificar a sus superiores jerárquicos antes de hacer o recibir cualquier oferta de hospitalidad.
  - Es obligatorio realizar una verificación adecuada de los antecedentes de todas las entidades benéficas y filantrópicas al realizar contribuciones.
  - Es responsabilidad de todos los empleados ayudar a monitorear cualquier Bandera Roja Potencial, enumerada en la página 13-14, ya que pueden representar un riesgo de violar las leyes anticorrupción o esta política.
  - Se debe realizar la investigación debida antes de establecer cualquier relación comercial con un tercero para determinar que su compromiso con las prácticas comerciales éticas es consistente con los altos estándares éticos de IVL.

4.3. Prácticas comerciales justas

Esta sección regula los comportamientos y las políticas diseñadas para proteger nuestros activos y negocios. Incluye políticas para gestionar los conflictos de intereses y evitar cualquier pérdida de la *propiedad intelectual* de IVL, y garantiza que mantengamos altos niveles de confianza entre todas nuestras *partes interesadas*

4.3.1. Conflicto de intereses

- El personal de IVL debe actuar en el beneficio de la Compañía en todo momento.
- El personal de IVL no deberá exponerse, ni permitir que sus familiares se expongan en una posición donde sus intereses entren en conflicto, directa o indirectamente, con los intereses de la Compañía
- El personal de IVL debe informar inmediatamente a su supervisor sobre la participación en cualquier transacción mencionada anteriormente que pueda afectar los intereses de IVL.
- Los directores no podrán, ya sea para su beneficio o para el beneficio de otras personas, operar cualquier negocio de la misma naturaleza, o un negocio que compita con las actividades de la compañía, a menos que lo haya notificado a la asamblea de accionistas antes de ser nombrado director.
- Los directores no deben ser socios en una sociedad ordinaria o de responsabilidad ilimitada en una sociedad limitada, ni contar con un puesto directivo en una compañía privada o pública que realice operaciones comerciales de la misma naturaleza o que compita con la Compañía, a menos que haya notificado a la junta de accionistas antes de su nombramiento como director.
- Declaración de tenencia de valores de la compañía:
    - Los directores deberán revelar de manera completa la información y elaborar un informe según lo especificado por las normas y reglamentos de conformidad con la Ley de Valores y Bolsa BE 2535 y sus modificaciones ("Ley de Valores y Bolsa no. 2535") a la Oficina de la Comisión de Bolsa y Valores respecto a la tenencia, adquisición o venta de acciones u otros valores de la IVL (de existir estos).
    - Las acciones u otros valores de la compañía (de existir estos) que tengan, adquieran o vendan tales directores se considerarán acciones u otros valores de la compañía (de existir estos) retenidos, adquiridos o vendidos por su cónyuge e hijos menores de edad, incluyendo otras personas, como le especifica la sección 258 de la Ley de Valores y Bolsa no. 2535.
    - Los directores y la alta gerencia deben garantizar el cumplimiento de IVL con la Ley SEC 2535; con los reglamentos, notificaciones,

órdenes o cualquier requisito de la bolsa de valores de Tailandia (SET), especialmente con reglamentos de divulgación de información sobre transacciones con partes relacionadas y sobre la adquisición o cesión de activos importantes de la compañía; y con los estándares contables establecidos por el Instituto de Contadores y Auditores Certificados de Tailandia.

4.3.2. Política de Propiedad Intelectual

- Es política de IVL proteger su *propiedad intelectual* derechos y evitar quebrantar los derechos a la *Propiedad intelectual* de otros.
- La *propiedad intelectual* de IVL es Un activo valioso invaluable que debe ser protegido como negocio esencial en todo momento.
- Para garantizar que sus derechos con respecto a sobre los usos, la divulgación y la transferencia de tal intelectual *propiedades* derechos estén protegidos, la Compañía tiene registrar su *propiedad intelectual* de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables.
- El personal de IVL nunca permitirá que un tercero utilice la *propiedad intelectual* de la Compañía sin la debida autorización o un acuerdo de licencia que haya sido aprobado por el Corporativo Departamento Legal.

  Todas las partes deben respetar la confidencialidad de la *propiedad intelectual* de IVL.

  Además, las *marcas registradas* de la compañía nunca deberán utilizarse de manera difamatoria u ofensiva.

  - **Titularidad de la propiedad intelectual de la Compañía (Derechos de autor, patentes, marcas y secretos comerciales)**

    A no ser que un acuerdo escrito establezca lo contrario, la Compañía es propietaria del trabajo producido por todos los empleados. IVL continuará siendo propietaria de este trabajo incluso después de los empleados responsables de la creación o mejora de la *propiedad intelectual* hayan abandonado la Compañía, o *si la propiedad intelectual* no ha sido implementada.

    Los empleados cooperarán con la Compañía para el registro de los derechos de propiedad intelectual.

    La compañía es propietaria de los derechos sobre *propiedad intelectual* comisionada y realizada por un consultor o contratista independiente a menos que lo contrario se autorice mediante solo debe llevarse a cabo con un acuerdo por escrito que especifique la propiedad o la asignación de derechos.

    Además de cualquier otro término de uso, las Marcas comerciales de la Compañía nunca deben usarse de manera difamatoria u ofensiva.

Todas las partes deben respetar la confidencialidad y el secreto de la Propiedad Intelectual de IVL, que puede ser (a) secreto comercial y/o (b) propiedad intelectual no registrada.

- **Uso de software**

  IVL utiliza software con licencia adquirida de fuentes legítimas y de acuerdo con los términos del acuerdo de software licencia solamente.

  Además de cualquier otro término de uso, El personal de IVL no deberá participar en lo siguiente:

  - Instalar software de la compañía en una computadora que no sea propiedad de la compañía
  - Hacer una copia de cualquier programa de software de la Compañía, por ningún motivo
  - Instalar ningún programa de software en computadoras de la Compañía sin el permiso del jefe del departamento de TI

- **Propiedad intelectual de otros**

  La compañía respetará los derechos de *Propiedad intelectual* de terceros y no infringirá deliberadamente dichos Terceros derechos.

- **Acciones por infracciones**

  IVL se reserva el todo derecho de incluidos los derechos tomar medidas disciplinarias y/o legales de suceder una vulneración de su *Compañía Propiedad intelectual*.

Resumen de la Sección:

<u>Prácticas Comerciales Justas</u>

- **Conflicto de Interés**
  - Los empleados no deben colocarse ni permitir que sus familiares se encuentren en una posición en la que cualquiera de sus intereses entre en conflicto, directa o indirectamente, con los de la Compañía.
  - Los empleados deben informar inmediatamente a su supervisor de cualquier implicación o participación en un conflicto de intereses.
- **Política de Propiedad Intelectual**
  - IVL debe proteger nuestra *propiedad intelectual* y evitar violar los derechos de *propiedad intelectual* de otros.
  - Las *propiedades* intelectuales son altamente confidenciales.
  - Nunca permita que un tercero use la *propiedad intelectual* de la Compañía sin la debida autorización.

4.4. Valores en el lugar de trabajo

Esta sección describe las políticas y los comportamientos esperados diseñados para garantizar un lugar de trabajo respetuoso, justo, ético y productivo para todos los empleados de IVL. Abarca una variedad de políticas, como el comportamiento profesional, el trato justo, los derechos humanos, la diversidad, la protección de la propiedad, los procesos disciplinarios y el medio ambiente, la salud y la seguridad (EHS), incluida la política de VIH/SIDA.

4.4.1. Profesionalismo

- Se espera que todos los empleados de IVL trabajen de manera honesta y confiable.
- Se espera que los empleados de IVL dediquen su tiempo, atención y habilidades exclusivamente al desempeño de sus funciones en beneficio de la Compañía.
- Los empleados de IVL no realizarán tareas a tiempo parcial o completo ni trabajarán como asesores para ningún otro individuo o compañía, ni trabajarán como agentes para otros, excepto según lo permitan específicamente las leyes locales, con el consentimiento previo por escrito de IVL o si la Compañía le instruye hacerlo.

4.4.2. Política de Derechos Humanos

- La política de IVL es promover una conducta ética y prevenir infracciones a los derechos humanos, de acuerdo con los valores corporativos de la Compañía.
- La compañía invita a sus *partes interesadas* clave a lo largo de la cadena de valor a adoptar normas estrictas de derechos humanos, en línea con la *declaración Universal de los Derechos Humanos*, como parte de su conducta.
- IVL respeta firmemente todos los derechos humanos. Está dedicada a proteger y abrazar los derechos humanos tal como se encarnan en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* y sus dos pactos correspondientes, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La Compañía evitará infringir los derechos humanos, evitará cualquier complicidad en abusos de los derechos humanos por parte de terceros y cumplirá con las leyes de los países en los que opera.

  Está comprometida a mejorar continuamente la Política de Derechos Humanos para cumplir con los más altos estándares.

  - **Respeto a los Derechos Humanos**

    IVL respeta los derechos humanos en todas las jurisdicciones donde opera, identifica y previene violaciones a los derechos humanos de cualquier índole, y mitiga los impactos relacionados que resultan de

sus actividades comerciales a través de evaluaciones de riesgos y procedimientos de mitigación adecuados.

- **Discriminación, Hostigamiento y acoso**

  IVL se compromete a proteger a sus empleados y *partes interesadas* de toda forma de discriminación, *hostigamiento* y acoso (sexual y no sexual) por razón de opiniones ideológicas, raza, color, religión, género, orientación sexual, país de origen, origen étnico (etnia), situación familiar, origen social, origen cultural, edad, discapacidad, situación socioeconómica o cualquier condición considerada como un derecho humano. Adoptará prácticas razonables e inclusivas en todas sus operaciones y trabajará para eliminar prejuicios, discriminación, *hostigamiento* y *acoso*.

- **Trato justo a los empleados**

  IVL trata a todos los empleados con respeto, equidad y honestidad, y cumplirá sus compromisos con todo el personal de acuerdo con sus términos y condiciones de empleo, incluidas las leyes o prácticas locales.

- **Capacitación del personal**

  IVL proporcionará a sus empleados la orientación y capacitación necesarias para garantizar la implementación efectiva de esta política y para garantizar el estatus como empleador y proveedor de servicios inclusivo. Esto incluye la capacitación inicial y recurrente de los empleados sobre todos los principios articulados en esta política de acuerdo con los estándares de la industria y todas las leyes y regulaciones aplicables.

- **Accesibilidad para discapacitados**

  IVL tomará todas las medidas razonables para garantizar que sus edificios y locales sean accesibles para empleados, clientes y visitantes discapacitados. Asimismo, la Compañía se asegurará de que sus vehículos sean accesibles para los clientes y el personal, y cumpla con la legislación pertinente en los respectivos países.

  IVL se asegurará de que la información esté disponible para sus clientes y empleados en formatos alternativos según sea necesario.

  Todo el personal y los visitantes tendrán acceso razonable a baños y otras instalaciones.

- **Horas de Trabajo**

  Las horas de trabajo cumplirán con las pautas de la industria y las normas locales. La remuneración de los empleados será justa y reflejará los mercados y condiciones locales, y la Compañía siempre cumplirá con el salario mínimo local.

- **Reclutamiento**

  La contratación se llevará a cabo teniendo en cuenta la diversidad, igualdad, equidad y coherencia para todos los candidatos. Las prácticas de reclutamiento serán inclusivas y los candidatos adecuados no enfrentarán barreras para su contratación.

- **Trabajo Infantil**

  Ningún *Menor de edad* será empleado por la Compañía. IVL abarca la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), que estipula, entre otras cosas, que "todas las medidas relativas al niño tendrán plenamente en cuenta su interés superior o el suyo" y que "el derecho del niño a ser protegido contra la explotación económica y contra la realización de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o interferir con su educación, o que sean perjudiciales para la salud o el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social del niño".

  IVL no aprueba el *Trabajo infantil* ilegal, el trabajo forzado o en condiciones de servidumbre y espera lo mismo de sus clientes y proveedores. Respeta estrictamente las leyes locales de *Trabajo infantil* en las locaciones donde opera.

- **Asuntos disciplinarios**

  IVL no usa ni tolera el castigo corporal, la coerción física, psicológica, o el abuso verbal. Se iniciarán procesos disciplinarios contra cualquier empleado que se encuentre involucrado en comportamientos o acciones que infrinjan los estándares de la Compañía.

- **Libertad sindical y de negociación colectiva**

  IVL respeta los derechos de los empleados de formar y afiliarse (o no afiliarse) a un sindicato sin temor a represalias, interferencia y *hostigamiento*, siempre y cuando dicho sindicato cumpla con las leyes locales. Tampoco obstaculizará el diálogo constructivo sobre temas relacionados con el medio ambiente y las condiciones de trabajo.

- **Esclavitud moderna y trata de personas**

  La esclavitud moderna es un crimen y una violación de los derechos humanos fundamentales. *La esclavitud moderna* puede adoptar diversas formas, como la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso y obligatorio y la *trata de personas*, todas las cuales tienen en común la privación de la libertad de una persona por otra para explotarla con fines personales o comerciales.

  IVL también se compromete a garantizar la transparencia en nuestro propio negocio y en nuestro enfoque para abordar la *esclavitud*

moderna en todas nuestras cadenas de suministro. Esperamos los mismos altos estándares de todos nuestros contratistas y proveedores y esperamos que nuestros proveedores mantengan a sus propios proveedores con los mismos altos estándares.

- **Denuncia sobre violación a los derechos humanos**

  IVL anima a todos sus empleados y *partes interesadas* a denunciar cualquier forma de violación de los derechos humanos a través de los canales disponibles. ejem. los canales de Denuncia de Irregularidades u otros según se establece en la Política de Denuncia.

  Además, la Compañía tomará todas las medidas necesarias y razonables para ayudar a un empleado si sus derechos humanos son violados por un tercero o un agente externo.

- **Comunicación de esta política**

  IVL se asegurará de que esta política se comunique claramente a todo el personal a través de programas de inducción de empleados y comunicaciones emitidas por Recursos Humanos.

- **Acciones disciplinarias**

  Cualquier persona involucrada en el incumplimiento de esta política, incluido, entre otros, el uso de *Trabajo infantil*, *esclavitud*, actos de perjuicio, discriminación, intimidación y *hostigamiento*, estará sujeta a las leyes y reglamentos locales. La Compañía tomará las medidas apropiadas contra la persona según lo considere adecuado y según lo permita la ley, incluyendo la terminación del empleo o la ruptura de la relación comercial aplicable.

4.4.3. Política Ambiental, de Salud y Seguridad

- Es nuestra política garantizar estándares adecuados ambientales, de salud y seguridad en la Compañía.
- **Nuestros principios rectores serán la base de nuestro éxito.**

  Enfocado en el riesgo, el cumplimiento, el compromiso de los empleados, la transparencia y la mejora “Somos Responsables”.

  - **Conoce nuestros riesgos**

    IVL busca incansablemente aprender, entender profundamente las barreras de desempeño y las mitigaciones de riesgos.

  - **Empoderamiento de los empleados**

    IVL faculta a todos los empleados para que dejen de trabajar si consideran que es una actividad insegura y comunicar las inquietudes sobre los riesgos a los supervisores sin temor a represalia.

- **Cumplimiento**

  IVL cumplirá plenamente con las leyes gubernamentales aplicables en los lugares en los que opera.

- **Informes Transparentes de Riesgos e incidentes.**

  IVL asegura que todos los incidentes y riesgos conocidos sean reportados y clasificados correctamente.

- **Mejora Continua**

  IVL se compromete a mejorar continuamente los sistemas y la ejecución de los programas de EHS.

- **Nuestra Visión en EHS es "Proteger a nuestra gente, nuestro planeta, lo cual permite nuestra prosperidad"**

  Consistente con nuestro valor corporativo *"Somos Responsables*", IVL coloca el bienestar de nuestros empleados, clientes, medio ambiente y las comunidades en las que operamos como una prioridad en todo lo que hacemos y en cada decisión que tomamos. IVL está comprometida a operar de una forma segura y responsable con el medio ambiente, manteniendo la gestión ambiental, de seguridad y de producto como aspectos integrales de nuestro negocio y proveyendo a nuestras *partes interesadas* la información necesaria para manejar nuestros productos de forma responsable con el medio ambiente y la seguridad.

  Estamos comprometidos con la prevención de cualquier daño mediante la consecución de la excelencia en el desempeño ambiental, de salud y seguridad (EHS) en todos los aspectos de nuestro negocio en todo el mundo. Para lograr este compromiso, EHS está integrado en todos los procesos de gestión empresarial. Nos aseguramos de que todos los empleados y contratistas conozcan nuestras políticas y valores y han sido capacitados en sus responsabilidades específicas para lograr la excelencia en materia de EHS.

  Todos tienen la responsabilidad de:

  - Mantener una vigilancia constante para identificar actos y condiciones inseguras y hacer del conocimiento de la administración y la de los compañeros de trabajo sobre estos peligros para ayudar a garantizar su seguridad.
  - Garantizar que nuestros productos y operaciones cumplan o excedan las normas gubernamentales y de IVL aplicables.
  - Incorporar consideraciones ambientales, de salud y seguridad en todos los puestos de trabajo y decisiones del negocio.
  - Implementar sistemas, procedimientos y prácticas de gestión de riesgos de los procesos para identificar y prevenir condiciones peligrosas que tienen el potencial de causar eventos imprevistos.

4.4.4. Protección de las propiedades de la compañía

- El Personal de IVL es responsable de proteger las *Propiedades* de la Compañía (tangibles e intangibles) de cualquier pérdida, daño, uso indebido, robo y sabotaje, y no deberá causar ningún daño, intencionalmente o por negligencia, a la Compañía o sus *Propiedades*.

- Como fideicomisarios de la Compañía, el Personal de IVL se deberá comprometer a conservar cualquier pertenencia de IVL que tengan en su poder mientras trabajen para la Compañía.

4.4.5. Política de respecto al personal con VIH-SIDA

- La política de IVL es garantizar que los empleados que viven con VIH/SIDA no sean discriminados, proteger sus derechos y que puedan buscar asesoramiento según sea necesario.

- IVL apoya completamente a los empleados con VIH/SIDA. La Compañía se compromete a tratar a su personal con VIH/SIDA con compasión, no discriminación y con el apoyo médico necesario.

  La Compañía cumplirá su compromiso a través de lo siguiente:

  - **Confidencialidad y no divulgación**

    El VIH y el SIDA se tratan de forma confidencial como condiciones médicas y de conformidad con las leyes aplicables y las políticas de la Compañía.

  - **No Discriminación**

    De conformidad con la Política de Derechos Humanos sobre no discriminación, IVL proporcionará un entorno de trabajo libre de *hostigamiento* y discriminación para sus empleados. IVL no discrimina, ni discriminará a los colegas que tengan, sean percibidos como que tengan, vivan o se vean afectados por el VIH/SIDA. La Compañía trata al VIH/SIDA de la misma manera que otras enfermedades en términos de los acuerdos y prestaciones de empleo, incluidos seguros de salud y vida, prestaciones por discapacidad e incapacidades. Alienta activamente a los proveedores y clientes a considerar las mismas prácticas no discriminatorias.

    Todos los empleados y subcontratistas deberán cumplir con su Política de Derechos Humanos respecto a la no discriminación. Cualquier persona que participe en el *hostigamiento* o la discriminación estará sujeta a medidas disciplinarias según lo considere conveniente la Compañía.

  - **Pruebas**

    IVL fomenta el asesoramiento y las pruebas de rutina, confidenciales y voluntarias, como parte de sus programas de educación y concientización. No se requerirá que ningún empleado de IVL se

someta a una prueba de VIH. Las pruebas pueden llevarse a cabo con el consentimiento informado y explícito del empleado, a fin de brindarles asistencia para obtener el apoyo y la atención adecuados. La prueba del VIH no forma parte del proceso de reclutamiento y selección.

- **Educación y sensibilización**

  La Compañía se compromete a proporcionar un entorno de trabajo que proteja la higiene y la seguridad de sus empleados. Este compromiso reconoce que el VIH/SIDA no puede transmitirse a través del contacto casual. Los empleados que conocen los hechos sobre la infección por el VIH y el SIDA tienen menos probabilidades de reaccionar de manera negativa o inapropiada ante un colega que viva con VIH.

  Los programas de concientización y educación proporcionados por la compañía tienen un papel importante en la conservación de la dignidad de aquellos colegas infectados o afectados por el VIH/SIDA. Sirven para ayudarles a mantener vidas normales y productivas. IVL proporcionará, ya sea directamente o a través de terceros, un programa integrado de educación y sensibilización centrado en la prevención. Dichos programas pueden incluir:

  - Capacitación para gerentes y supervisores para comunicar y garantizar el cumplimiento de la política de VIH/SIDA en el lugar de trabajo de IVL, y los programas y beneficios relacionados;
  - Acceso a información para promover información relevante y médicamente precisa sobre prevención y tratamiento del VIH/SIDA, incluyendo información sobre programas efectivos relacionados con la abstinencia, fidelidad y el uso del condón;
  - Información sobre prácticas sexuales seguras y promoción general de la salud, incluyendo información sobre abuso de sustancias.

- **Acciones disciplinarias**

  Se tomarán las medidas disciplinarias apropiadas contra todo personal de IVL que se descubra contraviniendo las disposiciones de esta política; según lo permitido por la ley.

4.4.6. Política de diversidad

- La política de IVL es fomentar la diversidad en la Compañía.
- Esta política aplica a todas las personas que participan en el nombramiento, empleo y la promoción en la Compañía.
- IVL fomenta la diversidad en su plantilla laboral, para representar una combinación de experiencia comercial, así como representación por raza, color, género, edad, religión, identidad sexual, país de origen,

nacionalidad, etnia, estado familiar antecedentes culturales, estatus socioeconómico, capacidades físicas, corrientes de pensamiento, educación e historial académico.

Como Compañía global, IVL busca y recluta personas alrededor del mundo. IVL cree que los empleados de diversos orígenes culturales, lingüísticos y nacionales nos brindan un valioso conocimiento para comprender los complejos mercados internacionales. La compañía brinda igualdad de oportunidades a todos.

Esta política se aplica a todas las decisiones de empleo, incluyendo capacitación, rotación de puestos, prácticas de remuneración, prestaciones, acciones disciplinarias y despidos. IVL promueve un lugar de trabajo diverso e inclusivo donde todos los empleados deben tratarse unos a otros con respeto y dignidad. Cuenta con procedimientos claros de notificación para cualquier tipo de discriminación u *hostigamiento*, en combinación con procedimientos de seguimiento para prevenir futuros incidentes.

Resumen de la Sección:

Valores en el lugar de Trabajo

- **Profesionalismo**
  - Se espera que los empleados trabajen de manera honesta y confiable.
  - Los empleados no deben trabajar para ninguna otra persona o empresa, excepto que lo permitan específicamente las leyes locales y con el consentimiento previo por escrito de IVL o si la Compañía lo delega para hacerlo.
- **Política de Derechos Humanos**
  - **Respeto a los Derechos Humanos**

    Los derechos humanos de todos los empleados de IVL son respetados y protegidos.
  - **Discriminación, Intimidación y Acoso**

    Todos los empleados están protegidos contra discriminación, el acoso y la intimidación en cualquier forma.
  - **Trato Justo a los Empleados**

    IVL honra su compromiso con los empleados, quienes son tratados con respeto, justicia y honestidad
  - **Capacitación del Personal**

    IVL proporciona a los empleados la orientación y la capacitación necesaria para sus puestos de trabajo.
  - **Derechos de Acceso**

    Nuestros edificios e instalaciones son accesibles para empleados con discapacidades, clientes y visitantes
  - **Horario de Trabajo**

    El horario de trabajo cumple con los lineamientos de la industria y la regulación local
  - **Reclutamiento**

    El reclutamiento se lleva a cabo de manera justa, equitativa y consistente para todos los candidatos, teniendo en cuenta la diversidad
  - **Trabajo Infantil**

    Ningún niño será empleado por la Compañía
  - **Asuntos Disciplinarios**

    IVL no utiliza ni aprueba el castigo corporal, la coerción física o mental ni el abuso verbal
  - **Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.**

    IVL respeta los derechos de los empleados a formar y unirse (o no unirse) a una asociación sin temor a represalias, interferencias o acoso, siempre que la asociación cumpla con las leyes locales.
  - **Esclavitud moderna y trata de personas**

    La esclavitud moderna es un crimen y una violación de los derechos humanos fundamentales. IVL se compromete a garantizar la transparencia en nuestro propio negocio y abordar la *esclavitud moderna* en sus cadenas de suministro. Los proveedores y contratistas deben mantener altos estándares y garantizar que sus propios proveedores también cumplan con esos estándares.

- **Política de Medio Ambiente, Salud y Seguridad**
  - Everyone has a responsibility to:
    - Mantener una vigilancia constante para identificar actos y condiciones inseguras y comunicar estos peligros a la gerencia y a los compañeros de trabajo para ayudar a garantizar su seguridad.
    - Asegurar que nuestros productos y operaciones cumplan o excedan la normatividad gubernamental y los estándares de IVL aplicables.
    - Incorporar consideraciones ambientales, de salud y seguridad en todas las funciones laborales y decisiones comerciales.
    - Usar sistemas, procedimientos y prácticas de gestión de riesgos de procesos para identificar y prevenir condiciones peligrosas que tienen el potencial de causar eventos no planificados

- **Protección de los bienes de la empresa.**

  Somos responsables de la protección de las *propiedades* de la Compañía, tanto tangibles como intangibles, de cualquier pérdida, daño, uso indebido, robo y sabotaje

- **Política de VIH/SIDA**
  - Los derechos de los empleados que viven con el VIH/SIDA están protegidos, no son discriminados y pueden buscar asesoramiento según sea necesario.
  - Ningún empleado de IVL está obligado a someterse a la prueba del VIH, y esto no forma parte del proceso de reclutamiento y selección.

- **Política de Diversidad**
  - IVL fomenta y apoya la diversidad en la Compañía.
  - La Compañía brinda igualdad de oportunidades a todos.

4.5. Política sobre el trato a las partes interesadas

Esta sección describe la base de las relaciones de IVL con cada una de sus partes interesadas, basadas en la ética, la equidad y la igualdad. Describe a cada grupo de partes interesadas junto con los altos estándares que se esperan de la Compañía para las relaciones e interacciones comerciales positivas que benefician a sus operaciones y al personal.

La política de IVL es garantizar la construcción y mantenimiento de relaciones positivas con sus *partes interesadas*.

IVL está comprometida con las prácticas comerciales éticas y ofrecer un trato adecuado a sus *partes interesadas*.

Es política de la Compañía tratar a todas sus *partes interesadas* de manera justa, equitativa y ética. Esto incluye proporcionarles información precisa, suficiente, oportuna y útil sobre la Compañía, sin ninguna intención de engañar u ocultar contenido. Procesará cualquier información personal de *sus partes interesadas* de acuerdo con las leyes aplicables en materia de privacidad de datos.

La compañía permite a sus *partes interesadas* presentar quejas por violación al Manual de Gobierno Corporativo de IVL y el Código, y por prácticas poco éticas e ilegales, a través de los canales de reporte de denuncias.

4.5.1. Accionistas

La principal prioridad de la Compañía es proteger los derechos de los accionistas independientemente de su participación accionaria y alentarlos a ejercer sus derechos, tal como se detalla en las leyes pertinentes.

- **Derechos de los accionistas**

  IVL reconoce los derechos legítimos básicos de los accionistas de:

  - Participar en juntas de accionistas;
  - Aprobar los estados financieros anuales de la Compañía;
  - Aprobar el pago anual de dividendos;
  - Designar un representante para participar y votar en las juntas de accionistas;
  - Votar por el nombramiento o remoción de directores individuales;
  - Votar por el nombramiento anual de auditores independientes y aprobar los cargos anuales por auditoría;
  - Votar sobre diversos asuntos comerciales importantes, como aumento/disminución de capital, modificación de los estatutos sociales o de la carta constitutiva, fusiones y adquisiciones, emisión de instrumentos de deuda, etc.

  IVL alienta firmemente la participación de los accionistas en la formulación de preguntas sobre diversos aspectos de sus actividad comercial y

operaciones, y a dar sus opiniones y recomendaciones en las juntas de accionistas. La Compañía facilitará el proceso para que los accionistas que no puedan asistir envíen sus preguntas con anticipación a las juntas de accionistas.

- **Trato equitativo de los accionistas**

  Al reconocer la importancia del trato equitativo a los accionistas, IVL se asegurará de que las siguientes prácticas se realicen adecuadamente:

  - Antes de las reuniones de accionistas, IVL siempre brindará a los accionistas la oportunidad de proponer asuntos como puntos del orden del día, presentar cualquier pregunta sobre la actividad comercial o estados financieros, y la oportunidad de proponer candidatos calificados como directores, sin características prohibidas, para su elección en la Junta General de Accionistas. Los criterios y el proceso para proponer temas de la agenda y a candidatos calificados serán informados a los accionistas a través del sistema de difusión de información de la Bolsa de Valores de Tailandia (SET) y el sitio web de la Compañía.
  - IVL llevará a cabo reuniones de accionistas en un lugar de fácil acceso, y con un proceso de registro conveniente.
  - IVL se asegurará de que las reuniones de accionistas se realicen de manera transparente y eficiente, y de que se les brinden las oportunidades y el tiempo adecuados para formular sus preguntas.
  - Durante la reunión, los puntos que se tratarán serán únicamente aquellos que aparecieran en el orden del día enviado a los accionistas.
  - Si un accionista no puede participar en persona, IVL proporcionará los formularios necesarios para designar un representante que asista a la junta de accionistas en su nombre. Los representantes pueden ser cualquier director independiente o cualquier persona designada por el accionista para participar en la reunión y votar por él/ella. A este respecto, se distribuirán formularios de representación adecuados.
  - Se utilizarán boletas para votar por cada artículo de la agenda. IVL escaneará electrónicamente las boletas y declarará los resultados de la votación para cada tema de la agenda durante el transcurso de la reunión. El escrutinio y la declaración de resultados se realizarán bajo la supervisión de un asesor legal y un accionista voluntario designado al comienzo de la reunión. La Compañía retendrá todas las boletas por un período de cinco años para referencia futura.
  - Con propósito de evitar el uso de información privilegiada, IVL tiene una política interna para supervisar el uso de información privilegiada y el comercio de valores del personal de IVL, y garantizará que se cumplan estrictamente los lineamientos establecidos en la política.

IVL alienta a los accionistas a comunicarse con la Compañía si requieren información o aclaraciones.

4.5.2. Clientes

IVL se compromete a cumplir las expectativas y la satisfacción de sus clientes, respetando los más altos estándares de integridad comercial, seguridad y calidad del producto.

Para cumplir dicho compromiso, IVL deberá:

- Obtener la predilección de los clientes sobre la base de una oferta superior de productos, servicio al cliente y precios competitivos.
- Brindar servicios y productos de manera honesta, directa y precisa y cumplir las promesas realizadas.
- Proporcionar toda la información necesaria sobre el producto y nunca engañar a los clientes.
- Gestionar las quejas de clientes de manera justa, precisa, y de manera oportuna.
- Respetar los derechos de los clientes manteniendo la confidencialidad de toda su información.
- Notificar a los clientes lo antes posible si existe alguna inquietud sobre la seguridad del producto.

4.5.3. Proveedores

IVL se compromete a trabajar con sus proveedores para desarrollar relaciones significativas a largo plazo, basadas en el respeto mutuo, la confianza y el conocimiento de los valores del otro.

Para cumplir dicho compromiso, IVL deberá:

- Comunicarse claramente, negociar y celebrar acuerdos con sus proveedores de manera profesional, justa, veraz y transparente.
- Mantener sus compromisos en los términos y condiciones del acuerdo.
- Respetar los derechos de los proveedores manteniendo la confidencialidad de toda su información.

A cambio, IVL espera que sus proveedores:

- Cumplan con todos los estándares de seguridad y calidad necesarios e informen inmediatamente de cualquier problema de seguridad del producto.
- Se adhieran a los estándares éticos del "Código de Conducta del Proveedor" de la Compañía, disponible en el Anexo 2 y en el sitio web de IVL en la sección de Gobierno Corporativo.

La selección de proveedores se basará en su desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo, que será revisado periódicamente por la Compañía.

4.5.4. Acreedores

IVL cumplirá sus compromisos respecto a los términos y condiciones establecidos en los acuerdos con sus acreedores.

Informará de manera transparente el estado financiero de la Compañía a sus acreedores.

4.5.5. Competidores

IVL competirá y llevará a cabo sus actividades comerciales de manera libre, justa y legal en un ambiente de respeto mutuo para apoyar el crecimiento y desarrollo del mercado, en beneficio de la industria en general.

IVL evitará hacer cualquier comentario negativo respecto a sus competidores.

Cualquier información sobre la competencia se obtendrá de forma ética y a través de fuentes disponibles públicamente.

4.5.6. Gobierno

IVL honra sus relaciones con los gobiernos y las autoridades reguladoras en todas las jurisdicciones donde opera y cumplirá con sus instrucciones, requisitos legales y con las leyes aplicables en todos los aspectos de su actividad comercial.

Al interactuar con funcionarios del gobierno, la Compañía evitará comportarse de maneras que se puedan interpretar como un intento de ejercer influencia de manera inapropiada o coludirse en un acto ilegal.

Debido a que IVL opera en diversos países, ejercerá la máxima precaución al interactuar con gobiernos o funcionarios reguladores de diferentes culturas. Se recuerda a sus empleados que deben conocer la etiqueta y las prácticas comerciales respectivas para evitar cualquier conducta ofensiva no intencional.

4.5.7. Medios de Comunicación

La política de IVL es proporcionar información precisa y relevante a los medios, ya que éstos desempeñan un papel vital en la comunicación de información sobre la Compañía al público en general.

Si bien el Departamento de Comunicaciones Corporativa actúa como enlace para proporcionar información a los medios de comunicación, únicamente los portavoces autorizados podrán ser entrevistados o podrán hablar en representación de la Compañía

Resumen de la Sección:

Política sobre el trato de las Partes Interesadas

La política de IVL es tratar a todas las *partes interesadas* de manera justa, equitativa y ética.

- **Accionista**

  Nuestra principal prioridad es proteger los derechos de los accionistas, independientemente de su participación accionaria, y alentarlos a ejercer sus derechos.

- **Clientes**

  Estamos comprometidos a cumplir con las expectativas y la satisfacción de nuestros clientes al adherirnos a los más altos estándares de integridad comercial, seguridad y calidad del producto para cumplir con sus expectativas y satisfacción.

- **Proveedores**

  Estamos comprometidos a trabajar con nuestros proveedores para desarrollar relaciones significativas y a largo plazo basadas en el respeto mutuo, la confianza y la comprensión de los valores de cada uno.

- **Acreedores**
  - Cumpliremos nuestros compromisos con respecto a los términos y condiciones establecidos en los acuerdos con nuestros acreedores.
  - Informaremos de manera transparente sobre nuestro estado financiero a nuestros acreedores.

- **Competidores**
  - Competiremos y realizaremos nuestro negocio de manera libre, justa y legal en un entorno de respeto mutuo para ayudar a respaldar el crecimiento y el desarrollo del mercado en beneficio de la industria en su conjunto.
  - Evitaremos hacer comentarios negativos sobre nuestros competidores.
  - Cualquier información sobre la competencia se obtendrá de forma ética y de fuentes disponibles públicamente.

- **Gobierno**
  - Cumpliremos con las instrucciones de los gobiernos y las autoridades reguladoras, los requisitos legales y las leyes aplicables con respecto a todos los aspectos de nuestros negocios.
  - Ejerceremos la máxima precaución al interactuar con gobiernos o funcionarios reguladores de diferentes culturas.

- **Medios**
  - Nuestra política es proporcionar información precisa y relevante a los medios de comunicación, lo que desempeña un papel vital en la comunicación de información sobre nuestras operaciones, desempeño y actividades al público.
  - Si bien el Departamento de Comunicaciones Corporativas actúa como enlace con los medios para brindar información, solo los voceros autorizados pueden ser entrevistados o hablar en nombre de la Compañía.

Política de denuncia de irregularidades

5. Política de denuncia de irregularidades

- La política de IVL es facultar a los empleados de la Compañía que lleguen a observar prácticas poco éticas o inadecuadas (ya sea una violación a la ley, incluyendo, entre otros, un posible fraude, *corrupción* u otras actividades ilícitas o irregularidades graves), a informar al *Comité de Denuncia*, sin necesariamente informar a sus gerentes de línea, y sin revelar su identidad. En caso de que se proporcione la identidad del *Denunciante*, IVL garantizará la protección de dicha identidad.

  Esta política también permite que terceros se comuniquen con el *Comité de Denuncia*

- Esta política rige la denuncia e investigación de denuncias de actividades indebidas. En todos los casos, el *Comité de Denuncia* conserva la prerrogativa de determinar si las circunstancias justifican una investigación y, de conformidad con la política y las leyes y reglamentos aplicables, el proceso de investigación a ser utilizado.

- La denuncia e investigación de denuncias de actividades indebidas bajo la política de denuncia puede implicar el procesamiento de información personal según el Reglamento General de Protección de Datos de la UE o cualquier otro reglamento de privacidad de la información. Cuando se procese la información personal, se hará de acuerdo con el apartado de "Privacidad" de la política de denuncia., la Declaración de Privacidad y de acuerdo con las leyes y reglamentos de privacidad (locales) relevantes.

- Esta política también se aplica a las *partes interesadas* de IVL quienes están autorizados a actuar a nombre de o en representación de la Compañía.

- **Denuncia Protegida**

  - *El Denunciante* podrá presentar cualquier denuncia relativa a:

    - Cualquier acto que infrinja el Manual de Gobierno Corporativo de la Compañía, incluido el Código y cualquier acto que afecte negativamente los intereses comerciales de la Compañía.

    - Cualquier acto que infrinja los Estatutos Sociales de la Compañía, incluidas las normas, reglamentos, anuncios y políticas.

    - Cualquier acto ilegal según las leyes locales o internacionales.

- **Procedimientos de reporte**

  Las denuncias se podrán enviar al *Comité de Denuncias* a través de cualquiera de los canales mencionados a continuación:

  - Por correo electrónico a: ethics@indorama.net

  - A través del siguiente enlace: http://whistleblower.indoramaventures.com

- Una *Denuncia de comportamientos irregulares* también puede realizarse a un gerente de línea de inmediato (en casos en que no exista un posible conflicto de intereses). En tales casos, el gerente de línea dirigirá el informe al *Comité de Denuncias* teniendo el adecuado cuidado de ocultar la identidad del *Denunciante*.

- *Las Denuncias de comportamientos irregulares* preferiblemente deben realizarse por correo electrónico o por escrito, en el idioma inglés. Si se redactan en otro idioma local, serán traducidas al inglés para su posterior investigación.

- Las quejas contra el *Comité de Denuncias* pueden dirigirse a independentdirectors@indorama.net

- **Procedimientos para la investigación de Denuncia de comportamientos irregulares**

  - El *Comité de Denuncias* determinará en un máximo de 7 días hábiles posteriores a su recepción, si la *Denuncia* en realidad pertenece a cumplimiento o si es una infracción ética. Si la denuncia es contra algún miembro del *Comité de Denuncias*, el Presidente del Comité de Auditoría hará lo mismo, iniciando la investigación a través de un comité integrado por ejecutivos no relacionados con la acción divulgada.

  - Si el *Comité de Denuncia* determina que la *Denuncia* no procede, se expondrán las razones en la reunión del Comité NCCG, el cual podrá revocar la decisión si lo considera oportuno.

  - Si el *Comité de Denuncia* determina que la *Denuncia de comportamientos irregulares* es válida, asignará un equipo de investigación con independencia, objetividad e imparcialidad, equidad y el más alto nivel de integridad.

  - El *sujeto* normalmente es informado de las acusaciones al comienzo de una investigación formal y tendrá la oportunidad de proporcionar una defensa durante la investigación.

  - El *sujeto* tiene la responsabilidad de no interferir con la investigación. No se deberán retener, destruir o manipular evidencias, y los testigos no deberán ser influenciados, entrenados o intimidados. Cualquier acción de este tipo será sujeto de los procedimientos disciplinarios.

  - El equipo de investigación presentará un informe de los hallazgos al *Comité de Denuncia* junto con la evidencia, si las hubiera, dentro del mes siguiente a la recepción de la *Denuncia de comportamientos irregulares*.

- **Proceso posterior a la investigación de la Denuncia de comportamientos irregulares**

  - No obstante, cualquier otro derecho que pueda tener el *Sujeto* bajo la ley o esta política de denuncia de irregularidades, tendrá el derecho a ser informado del resultado de la investigación. Si las acusaciones no son sustentadas, se

consultará al *Sujeto* si la divulgación pública de los resultados de la investigación sería en pos de sus intereses y los de la compañía.

- Si la investigación concluye que el *Sujeto* cometió un acto indebido o poco ético, el *Comité de Denuncia* recomendará la acción correctiva adecuada o los procedimientos disciplinarios que se consideren necesarios.
- Si la investigación concluye que el *Denunciante* hizo una declaración falsa maliciosamente; si realizó la *Denuncia de comportamientos irregulares* con base en hechos que él/ella sabía falsos, ello puede resultar en acciones correctivas o procedimientos disciplinarios contra el *Denunciante*.

- **Privacidad**
  - IVL garantiza la confidencialidad de la información recibida, el procesamiento seguro de la información personal y la protección de la identidad de los *Denunciante* y la de todas las demás personas involucradas.
  - De requerirse el procesamiento posterior de información personal, el *Comité de Denuncia* aplicará el principio de minimización de datos: el *Comité* solo procesará información personal adicional que sea pertinente, relevante y necesaria para el caso particular.
  - De requerirse el procesamiento posterior de información personal, el Comité de Denuncia identificará qué se considera la información personal en el contexto del caso particular y quiénes son las personas afectadas, para determinar su derecho de información, acceso y rectificación. Estos derechos podrán restringirse, siempre que el *Comité de Denuncia* sea capaz de proporcionar razones documentadas para la toma de tal decisión.
  - Tan pronto como se reciba la *Denuncia de comportamientos irregulares* y si así lo estipulan las leyes aplicables, el *Comité de Denuncia* proporcionará al *Denunciante* y a todas las *partes interesadas*, una copia de la *Declaración de privacidad del Denunciante IVL* (Anexo 3), informándoles cómo se tratarán sus datos personales.
  - En ciertos casos, sin embargo, informar al *Sujeto* durante la etapa inicial puede ser perjudicial para el caso. En tales casos, quizá sea necesario diferir la provisión de información específica (consulte también el punto 3 en la sección "Privacidad").
  - Además, informar a los terceros implicados en la *Denuncia de comportamientos irregulares* podría tener un efecto desproporcionado. El *Comité de Denuncia* decidirá caso por caso si es conveniente o no informar a todos los terceros. Es posible, por ejemplo, que, si se informa a más personas, se genere la necesidad de tratar información personal aún mayor que la que se tenía inicialmente.
  - El *Comité de Denuncia* se asegurará de que al responder a solicitudes de derechos de acceso no se revele información personal de otros.

- El *Comité de Denuncia* asegurará que se observen períodos de conservación proporcionales, dependiendo del resultado de cada caso. La información personal no se retendrá por un período mayor al necesario, teniendo en cuenta el propósito del procesamiento.

- **No represalias**

  - IVL **prohíbe estrictamente** y no tolera represalias ilegales contra cualquier persona, por parte de ningún empleado. Todas las formas de represalias ilegales están prohibidas, incluida cualquier forma de disciplina, represalia, intimidación u otra forma de represalia por participar en cualquier actividad protegida por la ley.
  - Cualquier informe, inquietud o queja de buena fe está totalmente protegida por esta política, incluso si el informe, pregunta o preocupación no está, después de la investigación fundamentada. Cualquier persona que presente una queja sobre una violación o sospecha de violación debe actuar de buena fe y tener motivos razonables para creer que la información divulgada indica una violación de la política o ley de IVL. Cualquier alegación que demuestre no estar fundamentada y se haya hecho maliciosamente o con conocimiento de que era falsa será tratada como una falta disciplinaria grave.

Resumen de la Sección:

Política de Denuncias

- Alentamos a los empleados a acercarse al *Comité de Denuncias* sin informar necesariamente a sus superiores inmediatos y sin revelar su identidad.
- *Los Denunciantes* pueden hacer reportes concernientes a:
  - Cualquier acto que viole el Manual de Gobierno Corporativo y de los Estatutos de la Compañía.
  - Cualquier acto que constituya fraude.
  - Cualquier acto que sea ilegal según las leyes locales o internacionales.
- Los *denunciantes* pueden utilizar los siguientes canales de denuncia:
  - Por correo electrónico: ethics@indorama.net
  - A través del siguiente enlace: http://whistleblower.indoramaventures.com
  - Las quejas contra el *Comité de Denuncias* pueden dirigirse al correo independentdirectors@indorama.net
- El *Sujeto* tiene La responsabilidad de no interferir con la investigación. Las pruebas no se ocultarán, destruirán, ni alterarán, y los testigos no serán influenciados, entrenados o intimidados. Cualquiera de estas acciones puede dar lugar a procedimientos disciplinarios.
- IVL prohíbe estrictamente y no tolera represalias ilegales en cualquier forma contra cualquier persona, por parte de cualquier empleado.
- Las acusaciones falsas hechas a sabiendas o maliciosamente serán tratadas como una falta disciplinaria grave.

Definiciones y acrónimos

6. Definiciones y acrónimos

Las siguientes palabras y expresiones utilizadas en este Manual tendrán el significado asignado a ellas, excepto cuando el contexto requiera de otro.

Términos	Definiciones
Sobornos Páginas 12, 13, 14 y 37	Se refiere a ofrecer, prometer o dar a otros, o solicitar, recibir o aceptar recibir de otros, una ventaja financiera o de otro tipo para realizar una *función o actividad relevante*. Esto incluye pagos de facilitación con el propósito de acelerar o facilitar el desempeño de un funcionario público o una acción administrativa de rutina y obtener o retener negocios o cualquier otra ventaja indebida como se menciona también en esta política.
Menor[6] Páginas 20 y 37	Cualquier persona menor de 15 años, a menos que la edad mínima para trabajar sea mayor según la ley local, en cuyo caso se aplica la edad estipulada.
Trabajo Infantil[7] Páginas 20-21	Cualquier trabajo realizado por un *menor*, o menor que la edad especificada en la definición anterior de un *menor*.
Información confidencial Página 12	La información confidencial se refiere a información que no es conocida por el público o de dominio público. La información confidencial incluye, pero no se limita a, información no pública, información financiera, información comercial, estructuras corporativas, operaciones, *secretos comerciales*, conocimientos técnicos, diseños, planes de ventas y marketing, estudios de mercado, informes, manuales, propuestas, precios, estrategias comerciales, listas de clientes y proveedores, activos y pasivos, análisis, pronósticos, estudios comerciales y planes de desarrollo, informes de denuncias ya sean escritos, transmitidos verbal, visual, electrónicamente o por cualquier otro medio, compilaciones, estudios o documentos que contengan o se generan a partir de dicha información confidencial.
Corrupción Páginas 1, 11-14 y 33	Se refiere a *Sobornos*, extorsión, fraude, engaño, abuso de poder, malversación de fondos, lavado de dinero y otras actividades similares.

[6]Fuente: "Documento de orientación para la responsabilidad social 8000 (SA8000®: 2014)" de Social Accountability International.
[7]Fuente: "C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)", de la Organización Internacional del Trabajo.

Términos	Definiciones
Conflicto de interés Página 5, 13, 16 y 33	Una situación en la que una persona tiene dos intereses contrapuestos (interés propio versus interés de la empresa) en un asunto, lo que puede afectar su capacidad para tomar decisiones justas e imparciales[8]. Más específicamente, un conflicto de intereses también puede referirse a una situación en la que: • Un empleado, al tomar una decisión profesional/comercial en nombre de IVL, puede obtener un beneficio personal, directa o indirectamente. • Una persona u organización externa puede obtener una ventaja comercial o profesional indebida o un beneficio comercial debido a una relación personal con un empleado de IVL. • IVL está en desventaja debido a la relación personal entre dos o más empleados de IVL. El proceso de toma de decisiones está influenciado por intereses personales, comprometiendo así la integridad de la decisión**.**
Hostigamiento Página 19-23 y 25-26	IVL identifica las siguientes acciones como hostigamiento: • Ofender o humillar a alguien física o verbalmente. • Amenazar o intimidar a alguien. • Hacer bromas o comentarios desagradables sobre las diferencias de alguien El acoso sexual incluye, pero no se limita a, comportamientos que: • Creen un ambiente de trabajo sexualmente intimidante, desagradable, hostil u ofensivo. • Podría suponerse razonablemente que pone condiciones sexuales en el trabajo u oportunidades de empleo de una persona.
Trata de personas Página 23	El acto de reclutar, albergar, transportar, proporcionar u obtener a una persona para trabajos forzados o explotación sexual comercial mediante el uso de fraude, coacción o engaño.
Diseño industrial[9] Página 41	El diseño industrial se refiere a los aspectos ornamentales o estéticos de un objeto. Este puede incluir características tridimensionales, como la forma o superficie de un objeto o características bidimensionales, como patrones, líneas o color.

[8] Fuente: Kennedy, Russell. “Conflict of interest in the workplace: recognizing, avoiding and resolving.” Lexology, 19 febrero 2020, visto el 5 de mayo de 2021, https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ba789aeb-20b5-4a55-af59-85ce86dd6429.
[9] Fuente: "¿Qué es la Propiedad Inteletual?" de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/es/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Términos	Definiciones
Operaciones con Información Privilegiada[10] Páginas 4 y 11	Compra/venta de un valor por parte de un individuo que tiene acceso a *información material* de los valores, cuando dicha información aún no es pública. Las transacciones bursátiles con conocimientos especiales son injustas para otros inversionistas que no tienen acceso a tal información.
Propiedad intelectual[8] Páginas 16-18	Significa creaciones de la mente: inventos; obras literarias y artísticas, así como símbolos, nombres e imágenes utilizados en el comercio. La propiedad intelectual se divide en dos categorías: • **Propiedad industrial** incluye *patentes* de inventos, *marcas registradas*, *diseños industriale*s y *secretos comerciales*. • **Los derechos de autor** (copyright) cubren artículos de investigación, videos, películas, música, imágenes, fotos, dibujos, diseño gráfico y programas de computadora, etc.
Investigadores Página 14	Se refiere a cualquier persona autorizada, señalada o consultada por el *Comité de Denuncia*, incluido el Departamento de Auditoría Interna.
Información material[11] Página 39	La información se considera "material" si su declaración al público probablemente afectaría el valor de mercado o el precio de negociación de los valores de la Compañía (es decir, acciones), o podría influir en la decisión razonable de un inversionista de comprar o vender los valores de la Compañía.
Esclavitud moderna Página 23	El reclutamiento, la circulación, la acogida o la recepción de niños, mujeres u hombres mediante el uso de la fuerza, la coacción, el abuso de la vulnerabilidad, el engaño u otros medios con fines de explotación. Es un delito en virtud de la Ley de Esclavitud Moderna de 2015 e incluye mantener a una persona en una posición de esclavitud, servidumbre forzada o trabajo obligatorio, o facilitar su viaje con la intención de explotarla poco después.
Patentes[12] Página 39	Un derecho exclusivo otorgado para una invención: producto o proceso que proporciona una forma innovadora de hacer algo, o que ofrece una nueva solución técnica a un problema.
Propiedades Página 23	Las propiedades incluyen, pero no se limitan a, cualquier correspondencia, especificaciones, comprobantes, literatura, libros, circulares, artículos, bienes o propiedades de cualquier naturaleza.

[10] Fuente: "Departamento de Vigilancia del Mercado" de la Bolsa de Valores de Tailandia (SET).
[11] Fuente: "¿Qué es un secreto comercial?" de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, https://www.wipo.int/sme/en/ip_business/trade_secrets/trade_secrets.htm
[12] Fuente: "¿Qué es la Propiedad Inteletual?" de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/es/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Términos	Definiciones
Denuncia de comportamientos irregulares Páginas 33-35 y 40	Hace referencia a cualquier comunicación hecha de buena fe, en la creencia honesta de que existen motivos razonables de preocupación; divulga información que pudiera ser evidencia de actividades no éticas o inapropiadas. La Compañía y la gerencia no revelarán la identidad del *Denunciante* ni iniciarán ninguna acción injusta o punitiva, lo que incluiría cambiar de puesto al *Denunciante*, su descripción de puesto o lugar de trabajo, o suspender, amenazar, hostigar o despedir al *Denunciante*.
Funciones o actividades relevantes Página 37	Se refiere a todas las funciones de carácter público y privado, incluidas todas las actividades relacionadas con un negocio, cualquier actividad realizada en el curso del trabajo de una persona o cualquier actividad realizada por o en nombre de una persona o un grupo de personas.
Partes interesadas Páginas 1, 3, 5, 8, 12, 16, 19, 21, 22, 37, y 33	Significa accionistas, clientes, proveedores, acreedores, competidores, el gobierno y medios de comunicación.
Sujeto Páginas 34-36	Se refiere a la persona contra o en relación con quien se realizó una *Denuncia de comportamientos irregulares*.
Secretos del negocio[13] Páginas 17, 37 y 39	Información comercial privada que proporciona a la compañía una ventaja competitiva. Puede ser tangible o intangible, por ejemplo, métodos de ventas, métodos de distribución, perfiles de consumidores, estrategias publicitarias, estrategias para incrementar la eficiencia de los trabajadores, listas de proveedores, clientes y procesos de fabricación.
Marcas registradas[14] Páginas 17 y 39	Signo distintivo que identifica ciertos bienes o servicios producidos o proporcionados por un individuo o compañía. Incluye los nombres de las compañías, logotipos, lemas y diseños utilizados para identificar y distinguir los productos de una compañía en su ramo comercial.
Declaración Universal de los Derechos Humanos Página 19	La declaración fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Consta de 30 artículos que afirman los derechos de todas las personas en el mundo. Puede consultar más información en: http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/.

[13] Fuente: "¿Qué es un secreto comercial?" de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, https://www.wipo.int/sme/en/ip_business/trade_secrets/trade_secrets.htm

[14] Fuente: "¿Qué es la Propiedad Inteletual?" de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/es/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Términos	Definiciones
Denunciante Páginas 35-36	Se refiere a cualquier persona que hace una *Denuncia de comportamientos irregulares* respecto a actividades no éticas que él/ella haya observado.
Comité de Denuncias Páginas 1, 14, 33-36	Se refiere a un comité designado por la Junta Directiva de la Compañía, para investigar denuncias realizada por un *Denunciante*.
Personal Páginas 25	Incluye a la Junta Directiva, empleados permanentes y empleados temporales.

Formulario de recepción y conformidad

7. Formulario de recepción y conformidad

He recibido y leído el Manual de Gobierno Corporativo de IVL. Entiendo, reconozco y cumpliré con las prácticas allí establecidas.

Firma: …….

Nombre: …….

Puesto: …….

Unidad de negocio: …….

Ubicación: ……. ……

Fecha: . ……. ……/……. ……/……

8. Revisión Histórica

Verslón	Aprobado por	Fecha de aprobación	Modificaciones clave
Original	Consejo de Administración	Septiembre 2019	-
Revisión 1 (Ver. 2)	Consejo de Administración	Febrero 2022	• Actualización de la Visión, Misión y Valores. • Se incluyó un resumen de cada política y la definición de Conflicto de Intereses. • Se incluyeron ajustes menores en las políticas de Derechos Humanos, Anticorrupción, Diversidad, y de Denuncia. • Consolidar la Política de Medio Ambiente, Salud y Seguridad para alinearla con la Política EHS aprobada en el 2021. • Ajustar la Declaración de Privacidad para cumplir con los requerimientos “PDPA” de Tailandia.
Revisión 2 (Ver. 3)	Consejo de Administración	Febrero 2023	• Se agregaron "Posibles banderas rojas" • Se agregó “Terceros e investigación debida” • Se agregó una declaración sobre el empleo de un empleado del gobierno actual o anterior • Se agregó una sección sobre "No represalias" • Política de Propiedad Intelectual. Perfeccionó la política para hacerla más clara y específica. • Se agregaron secciones y definiciones de esclavitud moderna y trata de personas. • Elaborado sobre Trabajo Infantil

Anexos

9. Anexos

Anexo 1 Política de operaciones vinculadas

- Unas operaciones vinculadas son aquella que se realiza entre una Compañía cotizada o sus filiales y las personas relacionadas a dicha Compañía.

  De conformidad con el Reglamento de la Bolsa de Valores de Tailandia (SET) y la Comisión de Bolsa y Valores (SEC), una persona vinculada puede ser cualquiera de las siguientes:

  1) Equipo directivo, accionistas mayoritarios, individuo con participación mayoritaria, personas que serán nominadas a la gerencia o al control sobre la sociedad cotizada o subsidiaria, incluidas las personas relacionadas y familiares cercanos de dichas personas.
  2) Cualquier persona jurídica que sea accionista mayoritario o persona responsable, como las siguientes personas de una compañía o subsidiaria:

     (a) Equipo Directivo
     (b) Accionistas mayoritarios
     (c) Individuos con participación mayoritaria
     (d) Personas para nominar a la gerencia o al control sobre la Compañía
     (e) Personas relacionadas y parientes cercanos de las personas en los casos (a) a (d)

  3) Cualquier funcionario o persona bajo una influencia importante de personas de (1) a (2) al tomar decisiones, determinar la política, realizar gestiones u operaciones; u otras personas que la Bolsa considere similares.

  Nota: Equipo Directivo significa consejeros, directores ejecutivos, personas en los siguientes cuatro niveles ejecutivos inferiores al CEO, o en puestos similares, gerentes del departamento de contabilidad o finanzas o superiores, de la sociedad cotizada y sus socios y familiares.

  Accionista principal significa un accionista que directa o indirectamente posee acciones como persona jurídica por un monto total superior al 10 por ciento del capital desembolsado por tal persona jurídica. Dicha participación también incluirá las acciones de personas relacionadas.

  Individuo con participación mayoritaria significa (1) tenencia de acciones con derecho a voto de una persona jurídica por un monto superior al 50% del número total de derechos de voto de dicha persona jurídica; o (2) tener control de los derechos de voto mayoritario en la junta de accionistas de cualquier persona jurídica, ya sea directa o indirectamente o por cualquier otra razón; o (3) tener control sobre el nombramiento o destitución de al menos la mitad del equipo directivo.

  Una Persona Vinculada es cualquier persona bajo la Sección 258 (1) a (7) de la antigua Ley SEC, que normalmente comprende:

1) El cónyuge de esa persona;

2) Un hijo/hija menor de tal persona;

3) Una sociedad ordinaria de la cual dicha persona o la persona en los casos (1) o (2) es socio;

4) Una sociedad limitada en la cual dicha persona o la persona en los casos (1) o (2) es un socio de responsabilidad ilimitada o un socio de responsabilidad limitada que colectivamente cuenta con una contribución por una cantidad superior al 30 por ciento de la contribución total de la sociedad limitada;

5) Una sociedad anónima o una sociedad de responsabilidad limitada en la cual dicha persona o la persona en (1) o (2) o la sociedad bajo (3) o (4) cuenta con una contribución colectiva por una cantidad superior al 30 por ciento del total de acciones vendidas de esa compañía; o

6) Una sociedad anónima o una sociedad de responsabilidad limitada en la cual dicha persona o la persona en (1) o (2) o la sociedad bajo (3) o (4), o la Compañía bajo (5) cuentan con una contribución colectiva por una cantidad superior al 30 por ciento del total de acciones vendidas de esa compañía;

7) Una persona jurídica sobre la que las personas bajo las Secciones 246 y 247 de la SEC tienen poder gerencial como representantes.

Pariente cercano significa personas relacionadas por sangre o registro según la ley, como padre, madre, cónyuges, hermanos e hijos, incluidos los cónyuges de los hijos/hijas.

- Procedimiento para operaciones vinculadas

  En caso de que la Compañía lleve a cabo negocios con personas relacionadas que pudieran tener un conflicto de intereses con la Compañía, el Comité de Auditoría expresará su opinión sobre la necesidad de tales transacciones. El Comité de Auditoría garantizará que los términos y condiciones de estas transacciones sean consistentes con las prácticas de mercado y que los precios cobrados por estas transacciones se evalúen y comparen con los precios de mercado. En caso de que el precio de mercado no esté disponible, el Comité de Auditoría debe garantizar que estos precios sean razonables y que las transacciones se realicen en el beneficio de la Compañía y las artes interesadas. Si el Comité de Auditoría no puede evaluar las operaciones vinculadas debido a la falta de experiencia en ciertas áreas, la Compañía contratará a un experto independiente para evaluar y dar su opinión sobre dichas transacciones. La Junta Directiva o el Comité de Auditoría o los accionistas de la Compañía, según sea el caso, utilizarán la opinión del experto independiente como complemento para formar su opinión. Los directores que puedan tener conflictos de interés con la Compañía tienen prohibido votar o

asistir a la reunión sobre asuntos relacionados con dichas operaciones vinculadas. Las operaciones se publicarán en el Informe Anual y la Declaración de Registro Anual (Formulario 56-1) según el reglamento prescrito.

- Tipos de operaciones vinculadas

  1) Operaciones comerciales normales

     (a) Con condiciones comerciales generales

     (b) Sin condiciones comerciales generales

     Operación comercial normal es aquella llevada a cabo habitualmente por una Compañía cotizada o una filial con el propósito de operar su negocio.

  2) Apoyo a transacciones comerciales normales

     (a) Con condiciones comerciales generales

     (b) Sin condiciones comerciales generales

     Respaldar las operaciones comerciales normales significa una operación comercial realizada en general por un negocio de naturaleza similar al de una Compañía cotizada o filial con el propósito de respaldar una transacción comercial normal de su propia compañía.

     Nota: Condición comercial general significa condiciones comerciales en las que el precio y las condiciones son justas y no causan la apropiación indebida de beneficios, incluidas las condiciones comerciales en las que el precio y las condiciones son las siguientes:

     (1) el precio y condiciones que una Compañía cotizada o filial recibe u ofrece a personas del público en general;

     (2) el precio y condiciones que una persona vinculada ofrece a las personas del público en general;

     (3) el precio y condiciones que una Compañía cotizada pueda demostrar es similar al precio y condiciones que un operador de negocios similar ofrece a personas del público en general.

  3) Alquiler o arrendamiento de bienes inmuebles (no superior a 3 años) sin ninguna indicación de comercio general

  4) Transacciones relacionadas con activos o servicios

  5) Oferta y/o recepción de asistencia financiera

     Oferta y/o recepción de asistencia financiera significa ofrecer o recibir asistencia financiera ya sea al recibir o extender un préstamo, la garantía, el suministro de activos como garantía, incluyendo otras formas similares.

- Operaciones aprobadas según la reglamentación de SEC/SET

Tipo de transacción	Pequeña	Mediana	Grande
1. Operaciones comerciales normales			
1.1 Con condiciones comerciales generales	Aprobadas por la Dirección	Aprobadas por la Dirección	Aprobadas por la Dirección
1.2 Sin condiciones comerciales generales	Aprobadas por la Dirección	Aprobadas por la Junta Directiva y divulgadas a la SET	Aprobadas por los Accionistas y la Junta Directiva y divulgadas a la SET
2. Operaciones comerciales de soporte			
2.1 Con condiciones comerciales generales	Aprobadas por la Dirección	Aprobadas por la Dirección	Aprobadas por la Dirección
2.2 Sin condiciones comerciales generales	Aprobadas por la Dirección	Aprobadas por la Junta Directiva y divulgadas a la SET	Aprobadas por los Accionistas y la Junta Directiva y divulgadas a la SET
3. Alquiler o arrendamiento de bienes inmuebles (no superior a 3 años) sin ninguna indicación de comercio general	Aprobadas por la Dirección	Aprobadas por la Dirección y divulgadas a la SET	Aprobadas por la Junta Directiva y divulgadas a la SET
4. Operaciones relacionadas con activos o servicios	Aprobadas por la Dirección	Aprobadas por la Junta Directiva y divulgadas a la SET	Aprobadas por los Accionistas y la Junta Directiva y divulgadas a la SET
5. Oferta y/o recepción de asistencia financiera			
5.1 Oferta de asistencia financiera			
a) A una persona jurídica vinculada			
(i). donde IVL posee acciones ≥ Persona vinculada	Aprobadas por la Dirección	Aprobadas por la Junta Directiva y divulgadas a la SET	Aprobadas por los Accionistas y la Junta Directiva y divulgadas a la SET
(ii). Donde IVL posee acciones < Persona vinculadas	a) Para transacciones inferiores a 100 millones de baht o inferior al 3% de los activos tangibles netos (ATN), lo que sea menor, requiere que la Junta Directiva apruebe y divulgue a la SET b) Una transacción que sea igual/superior a 100 millones de baht o igual/superior al 3% de los activos tangibles netos (ATN), lo que sea menor - debe ser aprobada por los Accionistas y la Junta Directiva y divulgada a la SET		
b) A una persona física vinculadas	a) Para transacciones inferiores a 100 millones de baht o inferior al 3% de los activos tangibles netos (ATN), lo que sea menor, requiere que la Junta Directiva apruebe y divulgue a la SET b) Una transacción que sea igual/superior a 100 millones de baht o igual/superior al 3% de los activos tangibles netos (ATN), lo que sea menor - debe ser aprobada por los Accionistas y la Junta Directiva y divulgada a la SET		
5.2 Recepción de asistencia financiera	Aprobadas por la Dirección	Aprobada por la Junta Directiva y divulgadas a la SET	Aprobada por los Accionistas y la Junta Directiva y divulgadas a la SET

- Valor de la Operación

  1) Operación de tamaño pequeño significa que una transacción no supera el 1 millón de baht (X ≤ 1 MB) o no supera el 0.03 por ciento de los activos tangibles netos (X ≤ 0.03% de ATN), lo que sea mayor

  2) Operación de tamaño mediano significa que la transacción supera 1 millón de baht y es menor a 20 millones de baht (1 MB <X <20 MB) o más del 0.03% de los activos tangibles netos y menos del 3% de los activos tangibles netos (0.03% <X <3 % de ATN), lo que sea mayor

  3) Una Operación de gran tamaño significa que la transacción es igual/superior a 20 millones de baht (X ≥ 20 MB) o igual/superior al 3% de los activos tangibles netos (X ≥ 3% de ATN), lo que sea mayor

     Comentarios: ATN = Activos Tangibles Netos (Activos totales - Activos intangibles - Pasivo total - Interés de accionistas minoritarios)

- Operaciones Vinculadas

  Para cualquier nueva operación vinculada, la unidad respectiva necesitaría contactar al Secretario del Comité de Auditoría e informar sobre la transacción propuesta, su justificación, el valor de la transacción, el precio, los términos y condiciones para que el Secretario del Comité de Auditoría clasifique la categoría de transacciones relacionadas y para obtener la aprobación necesaria de la Administración/Comité de Auditoría/Junta/Accionistas según sea necesario. Además, la Compañía se asegurará de que dichas transacciones se lleven a cabo de conformidad con la Ley SEC, las Reglas, Notificaciones y Reglamentos del Consejo de Supervisión del Mercado de Capitales, la SEC y la SET. Además, la Compañía debe también cumplir las reglas de publicación para operación vinculada y la política de la Compañía.

  Además, cuando la Compañía propone realizar negocios con una persona vinculada, buscará la opinión del Comité de Auditoría sobre si tales operaciones son razonables. En caso de que el Comité de Auditoría no pueda evaluar las transacciones relacionadas debido a falta de experiencia en ciertas áreas, la Compañía contratará a un experto independiente para evaluar y dar su opinión sobre dichas transacciones. La opinión del Comité de Auditoría o del experto independiente será utilizada por la Junta Directiva o los accionistas de la Compañía, según sea el caso, para tomar una decisión y garantizar que la Operación vinculada sea justa y en beneficio de todos los accionistas.

  La intención de la Compañía y sus subsidiarias es no realizar ninguna Operación vinculada con sus directores o ejecutivos.

  Sin embargo, la Compañía y sus subsidiarias pueden realizar transacciones relacionadas con sus directores, ejecutivos o posibles personas relacionadas. Como resultado, la Junta Directiva aprueba, en principio, que la administración está facultada para aprobar dichas transacciones bajo condiciones razonables, transparentes y sin corrupción, siempre que dicha transacción se clasifique

como una transacción en los mismos términos comerciales que aceptarían personas ordinarias con cualquier contraparte no relacionada, bajo circunstancias similares, sobre la base de una negociación comercial (condiciones comerciales generales) y sin ningún interés dependiente derivado del estatus de director, ejecutivo o persona relacionada, según sea el caso.

Sin embargo, para cualquier Operación vinculada que no sea la oferta y/o recepción de asistencia financiera, la administración puede aprobar una transacción única de hasta un valor de $50,000 USD y no más de $100,000 USD en total, en un año fiscal. El Departamento de Auditoría Interna reportará dichas transacciones por separado y trimestralmente al Comité de Auditoría/Junta. Las transacciones por un valor superior al límite prescrito seguirán el proceso normal de aprobación.

- Departamento de Auditoría Interna

  El Departamento de Auditoría Interna, llevará a cabo una verificación trimestral de las operaciones vinculadas y operaciones periódicas, con el fin de garantizar que se estén siguiendo los principios aprobados. El Departamento de Auditoría Interna entregará su informe al Secretario del Comité de Auditoría, quien a su vez informará al Comité/Junta de Auditoría.

- Publicación de información

  Las operaciones vinculadas periódicas se informarán al Comité/Junta de Auditoría cada trimestre.

  Las operaciones vinculadas se informarán en los Estados financieros auditados trimestrales y anuales y se divulgarán en nuestro Informe anual o Declaración de registro anual (Formulario 56-1) según el reglamento prescrito.

Nota: Las operaciones de partes vinculadas serán reportadas por los Auditores en los estados financieros e incluyen no solo las operaciones vinculadas como se definen anteriormente, sino también las operaciones entre subsidiarias a cargo de IVL. Sin embargo, el enfoque del Comité de Auditoría y los Departamentos de Auditoría Interna se centra únicamente en las operaciones vinculadas.

Anexo 2 Código de Conducta para proveedores

Indorama Ventures, Public Company Limited y sus subsidiarias/filiales (denominados colectivamente "la Compañía") están comprometidas a realizar sus operaciones comerciales de conformidad con todas las leyes y reglamentos aplicables, con los más altos estándares éticos, y con un enfoque estratégico en la responsabilidad corporativa. Con el fin de asegurar que toda la cadena de suministro esté alineada, la Compañía espera que sus proveedores adopten principios similares.

Por tanto, de acuerdo con esta visión para nuestros proveedores, deseamos involucrar su cadena de suministro de forma activa, y promover la observancia de todos los proveedores al código de conducta para proveedores (denominado colectivamente el "Código").

- **Ámbito de aplicación**

  Las disposiciones de este Código describen las expectativas que tiene la compañía de todos los proveedores con los que mantenemos relaciones comerciales, colaboramos, o a los que prestamos servicios. El Código se aplica a sus empleados, empresas matrices, subsidiarias o entidades afiliadas y subcontratistas. La gama de terceros pertinentes incluye, pero no se limita a proveedores, colaboradores externos, proveedores de servicios y socios comerciales.

  El Código también se aplica a todos los subcontratistas de segundo nivel. El proveedor es responsable de garantizar su cumplimiento por parte de cualquier subcontratista(s) como si este (estos) fueran el propio proveedor. IVL espera que su proveedor establezca y mantenga sistemas administrativos adecuados respecto al contenido de este Código, y que activamente realice revisiones y monitoreo de sus procesos administrativos y operaciones comerciales, para asegurar que se alineen con sus principios. Para monitorear a los proveedores y subcontratistas, IVL puede emprender diversas iniciativas, incluida la solicitud de auto certificaciones que demuestren que cumplen con los requisitos y, en algunos casos, llevar a cabo evaluaciones e inspecciones de las instalaciones del proveedor y las de sus subcontratistas. Si la auditoría identifica infracciones, los proveedores deberán tomar medidas inmediatas a satisfacción de IVL. No hacerlo puede poner en peligro su futura relación comercial con IVL.

- **Cumplimiento legal**

  El Código establece la conducta comercial estándar que se espera de nuestros proveedores, quienes deben comportarse de manera ética, responsable y de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables. En casos donde existan diferencias entre los estándares del Código y las leyes u otras normas nacionales aplicables, los proveedores deberán apegarse a los requisitos que resulten más estrictos.

- **Requerimientos éticos y legales**

  - **Evite los conflictos de interés:**

    Los proveedores deberán cumplir las leyes y reglamentos aplicables relativos a sobornos, corrupción, fraude y cualquier otra práctica comercial prohibida. Los proveedores jamás deberán realizar o aprobar un pago ilegal a ninguna persona o entidad, en ninguna circunstancia. Esto se aplica independientemente de si la ventaja indebida es ofrecida directamente o a través de un intermediario.

  - **Obsequios, invitaciones sociales y gastos:**

    Los proveedores de la compañía no deben ofrecer obsequios u otras gratuidades a empleados de la compañía, ya sea directa o indirectamente, que pudieran ser percibidos como un intento de influir en decisiones de negocios. Las invitaciones, como eventos sociales, alimentos o diversión pueden ofrecerse si involucran un propósito de negocios, y el costo deberá mantenerse dentro de los límites razonables (menor o igual a $50 USD o el equivalente local correspondiente). Los gastos de viaje de personas que representen a la compañía deberán ser pagados por la compañía misma. No deberán ofrecerse o recibirse invitaciones sociales, gastos u obsequios en situaciones de negociaciones de contrato, licitaciones o adjudicaciones.[15]

  - **Registros contables y comerciales precisos:**

    Los proveedores deben mantener registros precisos de todos los asuntos relacionados a sus operaciones con la Compañía y proporcionarlos a solicitud.

  - **Competidores:**

    En ninguna circunstancia los proveedores causarán o serán parte de cualquier incumplimiento de reglamentos de competencia generales o espaciales, como la cooperación ilegal para asignación de precios, asignación ilegal de mercados o cualquier otro comportamiento que incumpla las leyes aplicables.

- **Normas de derechos humanos**

  La Compañía se compromete a proteger y respetar los derechos humanos tal como se encarnan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y sus dos pactos correspondientes, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Se espera que los proveedores cumplan con los mismos estándares o estándares equivalentes en el tratamiento de sus empleados y sus interacciones con las comunidades. Los requisitos mínimos son:

[15] Se aplicará el tipo de cambio local según sea necesario.

- **Diversidad y equidad:**

  Los proveedores deben promover la igualdad de oportunidades y de trato sin distinción de raza, color, sexo, religión, género, orientación sexual, origen nacional, edad, discapacidad o cualquier otro estatus considerado un derecho humano. Se espera que los proveedores apoyen la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los proveedores deberán oponerse a la discriminación o la intimidación hacia los empleados en todas sus formas, incluyendo amenazas de abuso físico y psicológico.

- **Jornadas laborales y remuneración adecuadas:**

  Los proveedores deberán cumplir todas las leyes aplicables en materia de jornadas laborales y pago de tiempo extra, así como con todas las leyes aplicables en materia de salarios y prestaciones.

- **Respeto a la libertad sindical y de negociación colectiva:**

  Los proveedores deberán respetar el derecho legítimo de los empleados a la libre asociación, así como su derecho legítimo a afiliarse, pertenecer o no afiliarse a un sindicato de trabajadores o de participar en negociaciones colectivas.

- **Trabajo infantil**

  Los proveedores no podrán emplear trabajo infantil, directa o indirectamente, esto incluye a todos sus proveedores, clientes y otros, hasta donde sea de su conocimiento. "Menor" se refiere a cualquier individuo menor a los 15 años, a no ser que la legislación nacional o local estipule una edad mayor obligatoria para descontinuar los estudios o laborar, en cuyo caso se aplicará la edad superior. El trabajo infantil se entiende como cualquier trabajo realizado por un niño o joven, a menos que se estipule lo contrario en el Convenio de la OIT sobre Edad Mínima, 1973 (C 138).

- **Trabajo forzoso y obligatorio:**

  Los proveedores no utilizaran, directa o indirectamente, incluyendo a todos sus subcontratistas, clientes u otros, hasta donde sea de su conocimiento, trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo contratos de cumplimiento forzoso, bajo régimen de servidumbre o esclavismo.

- **Seguridad, salud y medio ambiente**

  Los proveedores deberán cumplir todas las leyes, reglamentos y estándares ambientales aplicables. Los proveedores deberán adoptar un enfoque preventivo hacia los desafíos ambientales, llevar a cabo iniciativas que promuevan mayor responsabilidad ambiental y favorecer el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente. Los proveedores deberán trabajar para reducir los impactos de sus actividades y productos en el medio ambiente y el lugar de trabajo.

Los proveedores deberán contar con disposiciones apropiadas para la salud, seguridad y bienestar de sus empleados, individuos, visitantes y contratistas, y las personas de la comunidad que pudieran verse afectados por sus actividades. Se debe proporcionar un ambiente de trabajo seguro e higiénico además de promover la seguridad en el lugar de trabajo. Se invita encarecidamente a los proveedores a implementar un sistema de administración de la salud y seguridad.

Deberán evaluarse los riesgos al medio ambiente, salud y seguridad, y deberán establecerse controles adecuados para garantizar que se cumplen los principios establecidos en el Código.

- **Información Propiedad de la compañía**

  Toda información, escrita o verbal que reciban los proveedores en sus tratos comerciales con la compañía deberá mantenerse confidencial y nunca utilizarse para beneficio personal o ser divulgada a terceros.

  En caso de que una autoridad reglamentaria competente, ley aplicable o reglamento requiera que los proveedores divulguen información comercial, el proveedor deberá notificar a la compañía por escrito con la prontitud que las circunstancias permitan, para que la compañía pueda buscar una orden de amparo u otra medida precautoria adecuada y/o una exención a este requerimiento. En casos donde no se obtenga una orden de amparo u otra medida precautoria, o que la compañía no haya podido obtener una exención a los términos aplicables, entonces el proveedor puede revelar únicamente aquella información confidencial recomendada por sus asesores legales y que la ley le obligue a divulgar, y presentará a la compañía una copia de toda información confidencial divulgada. En relación con tal declaración, el proveedor deberá realizar su mejor esfuerzo para intentar preservar la confidencialidad de dicha información, incluyendo información tanto comercial como técnica. Se utilizan, y continuarán utilizándose, acuerdos de no divulgación o confidencialidad adecuados, para formalizar el proceso de protección de la información confidencial.

- **Confianza y respeto mutuos**

  La compañía espera que nuestros proveedores respeten y promuevan nuestro Código. Sabemos que existen negocios independientes, sin embargo, las acciones de nuestros socios comerciales pueden atribuirse a IVL, lo que afecta la reputación que nos hemos ganado ante otros. Por lo tanto, requerimos que todos los proveedores cumplan con los estándares y promuevan los principios establecidos en este Código, y los incorporen como parte de sus actividades rutinarias de mejora.

- **Reporte de conductas inapropiadas**

  Si surgen problemas de cumplimiento no ético o ilegales, los proveedores tienen la responsabilidad de comunicarnos sus inquietudes de inmediato. Los

proveedores pueden reportar cualquier problema o inquietud a la siguiente dirección:

El Comité de Denuncia
Correo: ethics@indorama.net

La relación de un proveedor con IVL no se verá afectada por el informe de una posible conducta inapropiada.

Nombre de la compañía:

Dirección registrada:

Contacto:

Fecha:

Carta de confirmación: aceptación del cumplimiento

Indorama Ventures Código de Conducta para Proveedores

Indorama Ventures – incluyendo, y actuando a nombre de todas sus filiales y subsidiarias – (definidas en conjunto como "la Compañía"), está comprometida con un desarrollo sustentable que incluye el respeto a normas reconocidas para medioambiente, derechos humanos, laborales y éticas.

Por tanto, la compañía desea asegurar que todos sus proveedores operen en cumplimiento de los estándares del Código de Conducta para Proveedores (el "Código"), que aquí se adjunta. Favor de consultar el Código para obtener más información sobre los estándares específicos.

Solicitamos que firme esta carta, reconociendo y aceptando así los estándares establecidos en el Código y aceptando el cumplimiento de los anteriores a nombre de su compañía.

Adicionalmente, solicitamos que difunda la información contenida en dicho Código a todos sus subcontratistas, y que obtenga los Formatos de Cumplimiento para Verificación de Subcontratistas, para aquellos subcontratistas involucrados en la fabricación de productos suministrados a la Compañía. Mantendremos estos documentos en archivo y los pondremos a disposición de los representantes de su compañía, a solicitud. Los proveedores también se comprometen a comunicar a la compañía cualquier cambio en la cadena de suministro y se asegurarán de que tal cadena de suministro cumpla o exceda los requerimientos del Código.

Si usted tiene alguna pregunta respecto a esta carta o el Código, favor de ponerse en contacto con la compañía a través de la persona contacto quien firma este documento.

Saludos,

Nosotros, los abajo firmantes, reconocemos y aceptamos los estándares establecidos en el Código y aceptamos cumplirlos mediante este documento.

Sitio:

Fecha:

……

Firma:

……

Nombre:

……

Título:

……

Formato de Cumplimiento para Verificación de Subcontratistas

Nombre de la compañía proveedora directa:	
Nombre de la compañía subcontratista:	
Dirección registrada:	
Contacto:	
Correo Electrónico:	
Número telefónico:	
Número de fax:	

Nombre del producto	Naturaleza del incumplimiento	Medidas adoptadas para el cumplimiento

En nombre de....., los términos del Código presentado por la Compañía fueron revisados y aceptados. ..... hasta donde tiene conocimiento, no se sabe de alguna área de incumplimiento con el Código. ....., acuerda notificar dentro de un período de tiempo corto, si surgen problemas que cambiarían las circunstancias e indicarían que la compañía no cumple con el Código.

Firma del Propietario/Operador:

.....

Nombre del Propietario/Operador (letra de molde):

.....

Fecha: .....

Anexo 3 Declaración de privacidad en relación a la política de denuncias

- **Política de privacidad**

  Nosotros, en Indorama Ventures Public Company Limited y nuestras empresas afiliadas y subsidiarias en todo el mundo (denominadas colectivamente "IVL") nos comprometemos a honrar y proteger su privacidad. Esta Declaración de Privacidad del Denunciante describe nuestras políticas y prácticas de privacidad con respecto a la recopilación y el uso de sus datos personales capturados en el informe del denunciante a través del sitio web del denunciante y del correo electrónico. Si tiene alguna pregunta o duda sobre esta política de privacidad o sus datos personales, póngase en contacto con nosotros en ethics@indorama.net.

  Qué datos personales podemos recoger, cómo los recogemos y la finalidad de dicha recogida:

  Podemos recoger sus datos personales de una de las siguientes maneras:

  - **Datos personales recogidos a partir de la denuncia del denunciante a través del sitio web del denunciante y del correo electrónico:**

    Al informar en virtud de la política de denuncias, podemos recopilar información como su nombre, dirección de correo electrónico, país de residencia, empresa a la que representa, información profesional y cualquier otra información que decida compartir con nosotros. Cuando se procesan datos personales, tomamos medidas para hacerlo de manera justa y transparente y para proteger los derechos de información de las personas.

- **Seguridad**

  IVL ha implementado las garantías técnicas y organizativas adecuadas, en línea con los estándares de la industria y que sus sistemas son de última generación para garantizar la seguridad de los datos personales. Esto incluye la prevención de cualquier alteración de los datos capturados, así como la prevención de cualquier pérdida, daño, tratamiento no autorizado o acceso a los datos. La empresa protegerá la naturaleza de los datos y los riesgos a los que están expuestos en virtud de la acción humana o del entorno físico o natural.

  Los datos personales se introducirán en una base de datos de inteligencia segura con acuerdos de acceso restringido. Los informes están claramente marcados como relacionados con la revelación de un denunciante confidencial y sensible. El denunciante puede o no ser identificado en el informe; puede informar de forma anónima. Este sistema de marcado de protección subraya el hecho de que ni la información ni la identidad del denunciante deben divulgarse interna o externamente sin referencia al Comité de Denuncias.

Las principales medidas de seguridad para mantener la seguridad y confidencialidad de sus datos personales son, entre otras, las siguientes:

- Limitación del acceso a sus datos personales únicamente a los empleados autorizados de IVL y estrictamente en función de la necesidad de conocerlos, como por ejemplo para responder a su informe.
- Implementación de salvaguardas físicas, electrónicas, administrativas, técnicas y de procedimiento que cumplan con todas las leyes y reglamentos aplicables para proteger sus datos personales del acceso no autorizado o inapropiado, la alteración, la divulgación y la destrucción.
- Los empleados de IVL que hagan un uso indebido de los datos personales están sujetos a estrictas medidas disciplinarias.
- Es importante que se proteja contra el acceso no autorizado a su contraseña y a su ordenador. Asegúrese de cerrar la sesión cuando termine de utilizar un ordenador compartido.

- **Con quién podemos compartir sus datos personales (los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales)**
  - Los datos personales que IVL recoge de usted se almacenan en una o más bases de datos alojadas por terceros. Estos terceros no utilizan ni tienen acceso a sus datos personales para ningún otro fin que no sea el almacenamiento y la recuperación en la nube[16]. Para obtener información sobre los proveedores de terceros asociados a IVL, escríbanos a ethics@indorama.net.
  - Cuando la ley lo requiera o lo permita, la información puede ser proporcionada a los reguladores, a los gobiernos estatales/federales y a los organismos encargados de hacer cumplir la ley, como la policía. Podemos compartir esta información de forma confidencial con reguladores como la Autoridad de Conducta Financiera. En cumplimiento de las leyes aplicables y con fines policiales, también podemos revelar datos de forma confidencial (por ejemplo, a una entidad gubernamental o autoridad reguladora pertinente). Esto puede significar que los datos personales se transfieran fuera del Espacio Económico Europeo.
- **Transferencia de datos personales**
  - IVL tiene múltiples filiales en diferentes países, y transferimos los datos personales que le conciernen dentro de nuestra empresa.
  - Transferimos datos personales entre nuestras filiales y entidades afiliadas para los fines explicados anteriormente.

[16] Tenga en cuenta que estos terceros que trabajan bajo nuestras instrucciones están obligados a mantener una estricta confidencialidad mediante un acuerdo de protección de datos.

- Sus datos personales se almacenan en bases de datos, en servidores basados en la nube operados por el tercero, que coopera con IVL, o con el Comité de Denuncias.
- Todos los datos personales recibidos contarán con un nivel de protección adecuado (según lo determinado por la normativa de privacidad de datos aplicable) y/o con una salvaguarda apropiada.
- Cuando transfiramos datos personales fuera de su jurisdicción, los transferiremos a países que ofrezcan un nivel de protección adecuado o nos aseguraremos de que existan las salvaguardas apropiadas.

- **Conservación de datos personales**

  Sólo conservaremos sus datos personales durante el tiempo que sea razonablemente necesario para cumplir nuestra obligación con respecto a su informe de denuncia o para cumplir con los requisitos legales en virtud de la(s) ley(es) aplicable(s). Esto significa que podemos conservar sus datos personales durante un periodo razonable, al menos 5 (cinco) años. Después de este período, sus datos personales se eliminarán de todos los sistemas de IVL. En casos excepcionales en los que los datos personales no puedan ser eliminados por completo, serán anonimizados o encriptados para garantizar que su identidad esté protegida y no sea revelada.

- **Sus derechos**

  Tiene derecho a:

  - Solicitar el acceso a sus datos personales y solicitar detalles de las actividades de procesamiento realizadas por IVL.
  - Solicitar que se rectifiquen los errores en sus datos personales si son inexactos o incompletos.
  - Solicitar la supresión de sus datos personales.
  - Solicitar la restricción del tratamiento de sus datos personales por parte de IVL.
  - Oponerse al tratamiento de sus datos personales.
  - Recibir sus datos personales en un formato estructurado, de uso común y legible por máquina.
  - Presentar una reclamación ante la autoridad de control pertinente.
  - Retirar el consentimiento que nos haya proporcionado en cualquier momento.

  Para ejercer los derechos antes mencionados con respecto a sus datos personales, puede escribirnos a: ethics@indorama.net

- **Cambios en nuestra política de privacidad**

  Esta política de privacidad se actualizó por última vez el 26 de febrero de 2022 y le notificaremos los cambios que podamos hacer a esta política de privacidad, cuando sea necesario; no obstante, le recomendamos que vuelva a consultar esta política de vez en cuando para comprobar si hay alguna actualización.

- **Nuestros datos de contacto**

  Si tiene alguna duda sobre el tratamiento de sus datos, puede ponerse en contacto con nosotros en: ethics@indorama.net

- **Información adicional**

  También puede obtener más información sobre cómo tratamos sus datos personales a través de la Política de denuncias:

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