



# Manual for god selskabsledelse

Ver. 3 – Februar 2023

## Meddelelse fra bestyrelsesformanden

IVLs vision, mission og værdier præciseres via vores handlinger hver eneste dag. Din indsats tæller, og den har gjort det muligt for os at blive en bæredygtig kemisk virksomhed i verdensklasse, der tydeligt viser sin ambition, sin kapacitet og sit lederskab, når det gælder bæredygtig vækst og innovation.

Når vi vil fortsætte med at vækste, spiller god selskabsledelse en afgørende rolle, idet vi skal sikre, at vi overholder gældende love og bestemmelser i alle de lande, vi opererer i, og sikre, at vi har de rette interne kontrolforanstaltninger. Mit budskab til dig er derfor ganske enkelt: Det gør en forskel at gøre tingene rigtigt.

Det er vores mål at arbejde hen imod en højere standard ved at øge gennemsigtigheden og understrege behovet for, at vores manual for selskabsledelse følges. Vi har derfor samlet og omstruktureret vores politikker for selskabsledelse for derved at skabe klarhed og relevans – og beskrevet, hvordan vi prioriterer vores ansvar som en førende kemisk virksomhed.

Selvom forretnings succes og rentabilitet er vigtige parametre – så er der ikke noget, der er vigtigere end at forblive tro mod vores værdier, selv når det er udfordring at være det – eller det synes at være i modstrid med andre prioriteringer. God og robust selskabsledelse forbedrer vores konkurrencemæssige position ved at øge tilliden hos alle vores interessenter og understreger, hvad vi forstår ved at være ansvarlige.

Hvis du har brug for hjælp i forhold til emner i relation til god selskabsledelse eller har spørgsmål til denne manual, beder vi dig henvende dig til din leder, den lokale HR-afdeling eller Corporate Governance Department på hovedkontoret.

Med venlig hilsen,



Mr. Sri Prakash Lohia

Dato: den 9. august 2019

## Indholdsfortegnelse

1. Manual for god selskabsledelse.....	1
1.1. Omfang .....	1
1.2. Håndhævelse .....	2
1.3. Definitioner og akronymer.....	2
2. Vision, mission og værdier.....	3
2.1. Vision .....	3
2.2. Mission.....	3
2.3. Værdier .....	3
3. Principper for god selskabsledelse .....	4
Princip 1: Aktionærernes rettigheder.....	4
Princip 2: Ligehandling af aktionærer.....	4
Princip 3: Andre interessenters rolle .....	5
Princip 4: Åbenhed og transparens.....	6
Princip 5: Bestyrelsens ansvar.....	6
4. Adfærdskodeks.....	10
4.1. Introduktion .....	10
4.2. Etisk praksis .....	11
4.2.1. Lovlige forretningstransaktioner .....	11
4.2.2. Politik for brug af intern viden.....	11
4.2.3. Anti-korruptionspolitik.....	12
4.3. Fair forretningspraksis .....	18
4.3.1. Interessekonflikter.....	18
4.3.2. Politik vedrørende immaterielle rettigheder .....	19
4.4. Arbejdspladsværdier.....	21
4.4.1. Faglighed.....	21
4.4.2. Politik vedrørende menneskerettigheder.....	21
4.4.3. Politik vedrørende miljø, sundhed og sikkerhed .....	24
4.4.4. Beskyttelse af Selskabets ejendom.....	26
4.4.5. HIV/AIDS-politik .....	26
4.4.6. Mangfoldighedspolitik .....	27
4.5. Politik for behandling af interessenter .....	31
4.5.1. Aktionær .....	31
4.5.2. Kunder .....	32

4.5.3.	Leverandører .....	33
4.5.4.	Kreditorer .....	33
4.5.5.	Konkurrenter .....	33
4.5.6.	Regering .....	34
4.5.7.	Medier.....	34
5.	Whistleblower Politik.....	36
6.	Definitioner og akronymer.....	41
7.	Formular til bekræftelse og accept af overholdelse .....	46
8.	Revisionshistorik.....	47
9.	Bilag .....	48
Bilag 1	Politik for transaktioner mellem interesseforbundne parter .....	48
Bilag 2	Adfærdskodeks for leverandører .....	54
Bilag 3	Whistleblower-fortrolighedserklæring i relation til whistleblower-politikken.....	61

# **Manual for god selskabsledelse**

## 1. Manual for god selskabsledelse

Indorama Ventures Public Company Limited, samt alle dets associerede selskaber<sup>1</sup> (herefter kaldet "Selskabet" eller "IVL") er af den opfattelse, at god selskabsledelse er en af de mest afgørende faktorer, når det gælder succes på langt sigt. God selskabsledelse hjælper ledere af virksomheden med at være ansvarlige og lede virksomheden på en korrekt måde, så medarbejderne får den støtte der skal til, for at IVL kan drive sin forretning med den optimale kapacitet.

Manualen for god selskabsledelse består for det første af IVLs vision, mission og værdier – som beskriver dets forpligtelse til at være en ansvarlig industrileder, der indgyder den stolthed og målsætning for virksomheden, der skal gøre det muligt at blive en kemisk virksomhed i verdensklasse.

For det andet udgør principperne i god selskabsledelse selve grundlaget for en sund og langsigtet ledelse, som afvejer interesserne for virksomhedens mange interessenter – såsom aktionærer, medarbejdere, kunder, leverandører, kreditorer og regeringer.

For det tredje består adfærdskodeksen af specifikke og relevante politikker og anvisninger, der regulerer og letter gennemførelsen af principperne for god selskabsledelse i de daglige aktiviteter i Indorama Ventures. Disse politikker er inddelt i fire sektioner og dækker vigtige regler, der foreskriver, hvordan beslutninger skal træffes, og hvordan beslutningstagere holdes ansvarlige.

Sluttelig tilskynder Whistleblower-politikken dem, der har været vidne til eller er blevet informeret om praksisser, der er i strid med god selskabsledelse, såsom korrupsion, krænkelser af menneskerettighederne eller ulovlig brug af intern information til anonymt og under fuld beskyttelse at informere virksomheden herom. Whistleblower-udvalget tager alle klager i forhold til god selskabsledelse alvorligt og undersøger alle indberetninger.

Dette dokument erstatter alle tidligere versioner af adfærdskodeks for medarbejdere og adfærdskodeks for bestyrelsesmedlemmer og samler alle virksomhedens tidligere virksomhedspolitikker i én samlet manual, som giver et bedre grundlag for at forstå, hvordan IVLs værdier gennemføres i praksis, hvordan de er kædet sammen med de langsigtede mål, og hvordan god selskabsledelse bedrives i Indorama Ventures.

### 1.1. Omfang

Denne manual gælder for alle bestyrelsesmedlemmer og medarbejdere herunder praktikanter og personer, som ikke ansat, men bemyndiget til at handle på vegne af Selskabet (samlet benævnt "IVL-medarbejdere") medmindre andet er anført.

---

<sup>1</sup>Associeret virksomhed": ethvert selskab eller enhver enhed, som kontrollerer, kontrolleres af eller er under fælles kontrol med Selskabet. Udtrykket "kontrol" og dets korrelative betydninger, "controlling", "kontrolleret af" og "under fælles kontrol med," betyder enhver, der nyder fordelene ved ejerskab af et værdipapir eller en ejendom, uden at være registreret som værende ejer, direkte eller indirekte, ikke mindre end 50 (50) procent af den samlede registrerede og indbetalte aktier i et selskab eller en enhed.

## 1.2. Håndhævelse

I tilfælde af, at indhold i denne manual er i modstrid med lokale love, regler og bestemmelser i en hvilken som helst enhed, og gør en sådan bestemmelse ugyldig eller umulig at håndhæve, er det de lokale love, regler og bestemmelser, der vil være gældende.

Hvis en forretningsenhed har indført praksisser, der er strengere end de praksisser, der er anført i denne manual, er det de strengere praksisser, der vil være gældende.

## 1.3. Definitioner og akronymer

Når ord står skrevet med *kursiv* i manualen, kan betydning/definition findes i afsnittet: Definitioner og akronymer (initialord).

## **Vision, mission og værdier**



## 2. Vision, mission og værdier

IVLs vision, mission og værdier repræsenterer IVLs vigtigste udsagn. De udgør grundlaget for IVLs identitet – herunder mål og målsætning. Hvad vi gør, hvorfor vi eksisterer, og hvordan vi driver vores forretning.

Alle IVL-medarbejdere forventes at have gjort sig bekendt med virksomhedens vision, mission og værdier.

### 2.1. Vision

En vision er en kort men klar beskrivelse - som fortæller om den ønskede, fremtidige position for virksomheden – dens målsætning samt den type organisation, den håber at udvikle sig til. IVLs vision er:

**“At være en bæredygtig kemisk virksomhed i verdensklasse, som skaber exceptionelle produkter til vores samfund”.**

### 2.2. Mission

En mission er et udsagn, der fokuserer mere på dagen i dag og dækker det, virksomheden gør, hvem den betjener, og hvordan den yder sin service. IVLs mission er:

**“Vi forpligter os til at være en ansvarlig leder inden for vores industri, og via kvaliteten af vore medarbejdere, processer og teknologier skaber vi værdi for vores interessenter.”**

### 2.3. Værdier

Værdierne er det fundament, som virksomheden bygger på, de definerer det, vi står for, og måden vi handler på internt såvel som eksternt. De udgør virksomhedens etiske kerne, og de danner grundlag for de beslutninger, der bliver taget, når vi møder udfordringer. IVLs 5 værdier er som følger:

- **Kunden er årsagen til, at vi eksisterer.**

Vi måler os selv på vores kunders succes. Gennem enestående innovation og fokus på kvalitet stræber vi efter at overgå deres forventninger.

- **Vores medarbejdere gør forskellen.**

Det er medarbejderne, der skaber virksomheden, og medarbejderne, der giver os den konkurrencemæssige fordel. Vi respekterer alle synspunkter, og vi står sammen for at vokse.

- **Vi ser forandring som en mulighed.**

Forretningsområdet er i konstant udvikling. For at være i verdensklasse tager vi imod de udfordringer, forandringerne indebærer og bibeholder vores differentiering.

- **Mangfoldighed er vores styrke.**

Som en global virksomhed værdsætter vi mangfoldighed af viden, perspektiver og erfaringer i vores organisation, og via disse styrker vi vores konkurrence-evne.

- **Vi er ansvarlige.**

I vores stræben efter forretningsvækst og rentabilitet gør vi tingene på den rigtige måde – økonomisk, socialt og miljømæssigt. Sundhed og sikkerhed er ikke til forhandling.

# **Principper for god selskabsledelse**

### 3. Principper for god selskabsledelse

IVL er forpligtet til at sørge for at Selskabets forhold er i overensstemmelse med principperne for god selskabsledelse for at bidrage til den overordnede succes som en ansvarlig virksomhed.

Selskabet følger "fem" principper for god selskabsledelse som vejledning til IVL-medarbejdere i henhold til forordningerne om Thailands børs (The Stock Exchange of Thailand - i det følgende benævnt "SET"), baseret på input fra Thailands Securities and Exchange Commission (i det følgende benævnt "SEC" og Organization for Economic Co-Operation and Development (i det følgende benævnt "OECD")'s principper for corporate governance/god selskabsledelse.

#### Princip 1: Aktionærernes rettigheder

IVL beslutter og fremmer aktionærernes rettigheder ved at:

- **Fremme aktionærernes deltagelse**

Alle aktionærer opfordres til at udøve deres rettigheder ved at deltage i generalforsamlinger (AGM og EGM), så de kan komme med bemærkninger og stille forslag, give udtryk for deres mening og stille spørgsmål til bestyrelsesmedlemmerne.

- **Fremme aktionærernes møde- og stemmedeltagelse**

Selskabet opfordrer aktionærerne til at stemme i forbindelse med vigtige beslutninger på generalforsamlingen. Alle beslutninger vedtages ved afstemning.

- **Tilvejebringelse af information om møder**

Der gøres alt for at sikre, at alle relevante oplysninger (dato, tidspunkt og sted for aktionærmødet, kriterier, procedurer, punkter på dagsordenen, osv.) er til rådighed for aktionærer 28 dage, men ikke mindre end 7 dage, forud for mødet, så de er korrekt informeret. Oplysningerne er også lagt ud på IVL hjemmeside.

#### Princip 2: Ligebehandling af aktionærer

Alle aktionærer behandles ens og kan nominere bestyrelsesmedlemmer og foreslå andre punkter på dagsordenen for den årlige generalforsamling for aktionærer via IVLs hjemmeside.

- **Fuldmagt**

IVL opfordrer de aktionærer, der ikke har mulighed for at deltage i generalforsamlingen til at give fuldmagt til et uvildigt bestyrelsesmedlem som deres befuldmægtigede, og støtte denne proces.

- **Brug af intern viden**

Det er ikke tilladt for IVL-medarbejdere at videregive fortrolige oplysninger om Selskabet (især intern viden som ikke er offentlig tilgængelig) for egen eller andres vindings skyld, og det påhviler alle at overholde lovgivningen og reglerne vedrørende *insiderhandel*.

- **Interessekonflikt**

IVL-medarbejdere skal straks videregive oplysninger om eventuelle interesser, de måtte have, som kan udgøre en interessekonflikt, eller tilknyttede transaktioner (Bilag 1) i overensstemmelse med fondsbornskommissionens SEC og Thailands fondsborns SET regler samt Selskabets politikker.

### **Princip 3: Andre interessenters rolle**

Ud over IVLs aktionærer, omfatter principperne om fair behandling også andre interessenter, herunder kunder, medarbejdere, handelspartnere og kreditorer, offentligheden og konkurrenter. I bestræbelserne på at opnå rimelighed og transparens anerkender Selskabet sine interessenters interesser som følger:

- **Customers**

IVL stræber efter at fastholde og styrke positive og langsigtede relationer med sine kunder og satser målrettet på at stille vores kunder tilfredse ved at tilbyde produkter og tjenesteydelser af høj kvalitet, som opfylder kundernes behov og tilbydes til konkurrencedygtige priser, understøttet af høj service og nøjagtige oplysninger om vores tjenester og produkter.

Selskabet stræber aktivt efter at have en åben dialog for løbende feedback fra kunderne.

- **Medarbejdere**

IVLs medarbejdere er afgørende for vækst, rentabilitet og bæredygtighed. Det giver dem en støttende arbejdsplads med stor vægt på sundhed og sikkerhed. Selskabet behandler alle medarbejdere med respekt og mener, at en rimelig aflønning motiverer dem til at bidrage til Selskabets fortsatte succes.

Selskabet lægger vægt på at styrke færdigheder, viden og potentiale i sit team, hvilket giver et arbejdsmiljø, der er alsidigt, og som tiltrækker og fastholder dygtige medarbejdere.

- **Handelspartnere og leverandører**

Det er vigtigt, at IVLs handelspartnere og leverandører har fuld forståelse for vores forretning, så vi kan sikre gode, langsigtede og tillidsfulde relationer.

Selskabet formulerer fair aftaler med sine handelspartnere for at være i fuld overensstemmelse med de anførte vilkår og betingelser, og give retvisende og nøjagtige finansielle oplysninger til sine kreditorer.

- **Offentligheden**

IVL drager omsorg for livskvaliteten i de samfund, hvor det opererer. Ud over at deltage på en engageret måde i en række samfundsaktiviteter, stræber Selskabet efter at operere etisk i overensstemmelse med alle gældende love og bestemmelser – som en god nabo og samfundsborger.

Selskabet tager også sit ansvar alvorligt, når det gælder behandling og bortskaffelse af affald på en måde, som er mindst belastende for samfundet og miljøet.

- **Konkurrenter**

IVL vil anvende bedste praksis i forbindelse med håndtering af konkurrenter, samt arbejde hen imod markedsudvikling og vækst til gavn for industrien som helhed.

#### **Princip 4: Åbenhed og transparens**

- **Offentliggørelse af oplysninger**

IVL vil, alt efter relevans, udsende vigtig information om sine operationer og aktiviteter på et præcist og gennemsigtigt grundlag.

- **Aktionær-/investorrelationer**

IVL afholder regelmæssige analytikermøder for at præsentere sine resultater. Selskabets ansvarlige for Investor Relations kommunikerer med investorer og aktionærer, herunder institutionelle investorer og minoritetsaktionærer.

- **Information om bestyrelsen**

IVL offentliggør oplysninger om alle bestyrelsesmedlemmer samt bestyrelsens og dens udvalgs opgaver og ansvar i årsrapporten (Formular 56-2) og registreringsformularen (Formular 56-1).

- **Finansiell rapportering**

IVLs finansielle rapportering skal afspejle den aktuelle finansielle situation og resultater på basis af nøjagtige, komplette og tilstrækkelige regnskabsoplysninger i overensstemmelse med den godkendte regnskabspraksis.

- **Vederlag til bestyrelsen og topledelsen**

IVL offentliggør vederlaget til bestyrelsen og topledelsen i årsrapporten (Formular 56-2) og registreringsformularen (Formular 56-1).

#### **Princip 5: Bestyrelsens ansvar**

Bestyrelsen er ansvarlig over for aktionærerne og har til formål at sikre IVLs tarv, herunder dets drift, og at skabe langsigtet bæredygtig værdi. Bestyrelsen skal handle med integritet

og i overensstemmelse med alle gældende love, vedtægter, beslutninger fra aktionærmøder, chartre og adfærdskodeksen.

I bestræbelsen på at forfølge denne vision fører bestyrelsen tilsyn med gennemførelsen af principperne for selskabsledelse i forbindelse med adfærdskodeksen og andre styrende dokumenter<sup>2</sup>, som understøtter Selskabets evne til at udføre sine opgaver.

- **Bestyrelsens lederskab og struktur**

- o **Bestyrelsens lederskab**

Bestyrelsen udpeger et kvalificeret bestyrelsesmedlem som bestyrelsesformand for at sikre, at det udfører sine opgaver effektivt.

Bestyrelsen udpeger et uvildigt bestyrelsesmedlem til "ledende uvildigt bestyrelsesmedlem" for at give ligelig repræsentation og sikre at uvildige bestyrelsesmedlemmer kan udøve en objektiv bedømmelse i tilfælde af, at formanden ikke er uvildig.

- o **Struktur: Udvalg**

Bestyrelsen udpeger bestyrelsesmedlemmer, der er egnede til at indgå i udvalg til overvågning af specifikke aspekter af sit ansvar. Deres kvalifikationer skal modsvare opgaverne i hver af udvalgene. Hvert udvalg skal være kvalificeret i henhold til de relevante myndigheders regler og forskrifter og skal udføre sine opgaver i henhold til deres charter og som anvist af bestyrelsen og indsende en årlig rapport til bestyrelsen.

Bestyrelsen har nedsat 3 udvalg: Revisions-udvalget, Udvalget for nominering, kompensation og selskabsledelse samt Bæredygtigheds- og risikostyringsudvalget. Formanden for revisions-udvalget og udvalget for nominering, kompensation og god selskabsledelse – skal være uvildige bestyrelsesmedlemmer.

- **Revisionsudvalget**

Bistår bestyrelsen med at føre tilsyn med regnskabsaflæggelse, opretholdelse af effektive og anerkendte interne kontrol- og revisionsprocesser, processer til overvågning af overholdelsen af adfærdskodeksen og alle andre opgaver bestemt af bestyrelsen.

- **Udvalget for nominering, kompensation og selskabsledelse (i det følgende benævnt "NCCG-udvalget")**

Bistår bestyrelsen i:

- (a) Identificering af egnede kandidater til at blive medlem af bestyrelsen; anbefaling af passende sammensætninger og vurderingsproces af bestyrelsen og dens udvalg; og overvåge

---

<sup>2</sup> Styrende dokumenter omfatter, men er ikke begrænset til, bestyrelsescharter, udvalgschartre, adfærdskodeks og politikker for god selskabsledelse.

succession planen for Koncernens Chief Executive Officer (i det følgende benævnt ”koncern CEO”), Chief Executive Officers (i det følgende benævnt “CEO”) og ledende medarbejdere.

- (b) Anbefaling af aflønning og goder til bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere.
- (c) Revidere og anbefale god forvaltningspraksis og føre tilsyn med deres gennemførelse.

➤ **Bæredygtigheds- og risikostyrings-udvalt (i det følgende benævnt “SRMC”)**

Evaluerer og rådgiver bestyrelsen om strategiske aktiviteter og politikker vedrørende bæredygtighedspraksisser og -initiativer samt væsentlige risici og usikkerhedsmomenter, der kan påvirke IVLs bæredygtige vækst og rentabilitet.

- **Langsigtet værdiskabelse**

Bestyrelsen er ansvarlig for at formulere og godkende Selskabets vision, strategier, forretningsretning, politikker, mål, retningslinjer, større handlingsplaner og budget som udarbejdet af ledelsen, samt ansvarlig for tilsyn med administrationen og gennemførelse af IVLs ledelse med henblik på løbende at sikre overholdelse af den godkendte plan, budget og politikker.

Bestyrelsen arbejder med ledelsen for at sikre, at strategierne er på plads, så IVL kan nå årlige, mellemlange og langsigtede mål. Ud over de finansielle aspekter skal sådanne strategier og planer tage højde for faktorer, som påvirker værdikæden, herunder vores økosystem, risici, ressourcer, innovationsevne, brug af teknologi, konkurrenceevne og *interessenter*.

Når det skønnes nødvendigt for at træffe passende foranstaltninger, har bestyrelsen ret til at indhente faglig rådgivning fra eksterne agenturer.

- **Risikostyring og intern kontrol**

Via SRMC gennemgår bestyrelsen risikostyringsprocedurer og -politikker og følger op på resultaterne for at sikre kontinuiteten i IVLs forretninger og operationer. Nøgleområder inden for risiko- og risikostyringsystemer gennemgås og ajourføres regelmæssigt i overensstemmelse med Selskabets dynamik.

Bestyrelsen sikrer, at IVL vedtager og indfører et robust og effektivt regnskabssystem, herunder internt kontrol- og auditsystem samt et system for at sikre, at det handler i overensstemmelse med gældende lover og standarder.

- **Udnævnelse af koncernen CEO og centrale lederstillinger**

Bestyrelsen udnævner koncern CEO og anden øverste ledelse som det skønnes nødvendigt og sikrer, at de får løbende støtte og relevant uddannelse til effektivt at udføre deres opgaver.

Bestyrelsen udnævner også en virksomhedssekretær til at yde bistand til de forskellige aktiviteter i relation til drift af forretningen i overensstemmelse med de dermed forbundne love og bestemmelser.

- **Styrkelse af bestyrelsens effektivitet**

For at give alle nye bestyrelsesmedlemmer det bedste grundlag for at udføre deres opgaver på en effektiv måde, stiller bestyrelsen et introduktionsprogram til rådighed, så de bliver informeret om IVLs forretning og drift, industrielle udsigter, nye teknologier og innovation samt selskabsledelse.

Bestyrelsen arbejder via NCCG-udvalget sammen med Selskabets sekretær om at tilvejebringe de nødvendige oplysninger og støtte til at ajourføre og opdatere bestyrelsesmedlemmerne, så de udfører deres pligter og ansvar effektivt.

Bestyrelsen og udvalgene gennemfører en årlig selvevaluering af deres respektive præstationer.

- **Rapporter og oplysninger**

Bestyrelsen sikrer, at information, der offentliggøres, (herunder årsregnskaber, årsberetninger og 56-1 skemaet) nøjagtigt og retfærdigt afspejler IVLs finansielle status, præstation, og/eller enhver anden begivenhed, som er væsentlig for Selskabets forretningsgang.

- **Engagement og kommunikation med aktionærer**

Bestyrelsen sikrer, at IVL har indført politikker og funktioner, for at implementere de standarder for selskabsledelse, som anført i princip 1 og 2 på side 4.



# **Adfærdskodeks**

## 4. Adfærdskodeks

### 4.1. Introduktion

Denne adfærdskodeks (i det følgende benævnt "kodeksen" fastsætter IVLs forpligtelse til drive sin forretning etisk og lovligt, hvor Selskabet opererer. I den forbindelse giver den en specifik vejledning i at træffe de rigtige beslutninger og skal supplere uddannelse og erhvervs erfaring for at sikre, at IVL-medarbejdere er fuldt ud bevidst om og er sikre i forhold til varetagelsen af deres pligter og ansvar.

Kodeksen gælder for IVL-medarbejdere rundt om i verden, og den er opdateret, så den omfatter mange politikker, som tidligere blev beskrevet særskilt. Politikkerne er grupperet under fire sektioner, nemlig **Etisk praksis**, **Fair forretningspraksis**, **Arbejdsplads-værdier** og **Behandling af interessenter**. Dette integrerede dokument skal tjene som en vigtig rettesnor for at identificere og håndtere udfordrende situationer og træffe etiske, forretningsmæssige beslutninger og dermed sikre, at Selskabets værdier gennemføres på daglig basis.

Ud over denne kodeks, vil Selskabets bestyrelsesmedlemmer udføre deres pligter og ansvar i forhold til bestyrelsen charter og gældende udvalgs-charters.

#### **Implementering**

I det omfang loven tillader det, og afhængigt af arten og alvoren af den adfærd, som ikke overholder kodeksen, kan Selskabet træffe korrigerende/passende foranstaltninger i forhold IVL-medarbejdere der ikke overholder kodeksen.

## 4.2. Etisk praksis

Dette afsnit skitserer IVLs høje etiske standarder og praksis på tværs af en bred vifte af vores aktiviteter og politikker, herunder lovlige forretningstransaktioner, korrekt brug af intern viden og forebyggelse af *korruption*. De er designet til at beskytte vores omdømme og sikre, at de højeste standarder for integritet opretholdes i alle vores aktiviteter, både internt og eksternt.

### 4.2.1. Lovlige forretningstransaktioner

- IVL-medarbejdere og Selskabet vil drive virksomhederne i fuld overensstemmelse med alle love og regler i de lande, hvor det opererer, og vil opretholde omdømmet for etisk adfærd og finansiell integritet.
- IVL-medarbejdere skal være opmærksomme på og forblive opdateret om alle love regler og bestemmelser vedrørende deres arbejdsområde og skal overholde disse.

### 4.2.2. Politik for brug af intern viden

- Det er IVLs politik at sikre, at interne oplysninger forbliver fortrolige og anvendes og/eller deles korrekt.
- Alle IVL-medarbejdere skal behandle alle Selskabets oplysninger og/eller intern viden fortroligt, undtagen når det har til formål at sikre Selskabets forretningsmæssige aktiviteter.

Alle IVL-medarbejdere må ikke videregive fortrolige oplysninger eller intern viden om Selskabet med det formål at opnå fordele for sig selv eller andre, enten direkte eller indirekte, uanset om sådanne fordele modtages eller ej.

Alle IVL-medarbejdere må ikke sælge, købe, overdrage eller foretage transport af Selskabets værdipapirer ved hjælp af fortrolige oplysninger og/eller intern viden om Selskabet og/eller indgå i transaktioner ved hjælp af fortrolige oplysninger og/eller intern viden om Selskabet på en måde, som kan virke skadelig for Selskabet, enten direkte eller indirekte. Denne bestemmelse gælder også for IVL-medarbejderen's ægtefæller og mindreårige børn. Det anses for en alvorlig forseelse at begå brud på disse regler.

Når Selskabets aktier er noteret på SET, ifalder IVL medarbejdere og deres revisorer, som køber eller sælger, tilbyder at købe eller sælge eller inviterer andre til at købe, sælge eller tilbyder at købe eller sælge Selskabets aktier på en måde, der drager fordel af andre ved hjælp af intern viden, der forårsager ændringer i kurser på Selskabets aktier, som endnu ikke er offentliggjort, og hvilke oplysninger den pågældende har adgang til i embeds medfør, og desuagtet sådan handling foretages til fordel for den pågældende selv eller andre, eller at den pågældende opnår vederlag fra den person, som foretager ovenstående handlinger ved at videregive sådanne oplysninger, ansvar i henhold til gældende lovgivning vedrørende *insiderhandel*.

Hvis Selskabets bestyrelsesmedlemmer, ledere eller revisorer erhverver eller sælger Selskabets aktier eller andre værdipapirer (evt.), skal de sørge for at gøre SEC opmærksom på erhvervelsen eller salget inden for den frist, der fremgår af SEC Act B.E. 2535. Den pågældendes erhvervelse eller salg omfatter aktier og andre værdipapirer (evt.) i Selskabet, som dennes ægtefælle eller mindreårige børn måtte besidde.

\* IVL behandler personoplysninger, som det har fået samtykke til at indsamle, opbevare, bruge og videregive som *fortrolige oplysninger*.

#### 4.2.3. Anti-korruptionspolitik

- Det er IVLs politik at forhindre *bestikkelse* og *korruption* for at sikre etisk adfærd i sine virksomheder.
- Denne politik gælder også for IVLs *interessenter*, som er bemyndiget til at handle på vegne af eller repræsentere Selskabet.
- Denne politik har til formål at supplere lokal anti-bestikkelses- eller anti-korruptionslove og regler i de forskellige jurisdiktioner, vi driver eller vil drive forretning i.
- IVL er forpligtet til at drive sin globale forretning ærligt, retfærdigt og uden *korruption* eller *bestikkelse* og med ansvarlighed. Selskabet erkender, at *bestikkelse* eller *korruption* har en negativ indvirkning på Selskabets image, varemærker og bæredygtighed. Enhver overtrædelse af denne politik vil derfor blive betragtet som en alvorlig sag og vil resultere i den største disciplinære foranstaltning tilladt i henhold til relevante regler og bestemmelser gældende i hvert land.

- **Bestikkelse**

Selskabet forbyder udtrykkeligt bestikkelse i enhver form, direkte eller indirekte, herunder at yde, tilbyde eller godkende en betaling eller en gave til en agent, forretningspartner, regering, embedsmand, politisk parti eller enhver anden tredjepart med det formål at korrumpere modtageren til at udføre en uretmæssig handling, tjeneste eller afgørelse – og vise versa.

- **Gaver og gæstfrihed**

Selskabet anerkender, at forskellige kulturer opfatter gaver og gæstfrihed forskelligt. Som et globalt Selskab bemyndiger IVL enhver af sine virksomheder til at etablere passende vejledning i og begrænsninger for det at give og modtage enhver form for gaver og gæstfrihed. Dette under forudsætning af, at de er i overensstemmelse med lokale skikke og ikke fører til en lovstridig tjeneste eller tjener som belønning for en lovstridig tjeneste. I sådanne, begrænsede tilfælde er det tilladt at acceptere rimelige og sjældent forekommende tilbud om eller modtagelse af gæstfrihed i forbindelse med pleje af forretningsforbindelse. Hver virksomhed skal overvåge overholdelsen af reglen for at sikre, at gaver og gæstfrihed ikke står i misforhold til eller er i modsætning til lokale love.

Medarbejdere skal informere deres linjeschef, før de giver eller modtager nogen form for gæstfrihed. I tilfælde af tvivl, bør medarbejderne konsultere deres linjeschef, før de modtager eller tilbyder nogen form for gave eller gæstfrihed. Værdien af gaver og/eller gæstfrihed som enten gives eller modtages må ikke overstige 3.000 baht<sup>3</sup> (ca.DKK 600).

- **Velgørende og filantropiske bidrag og sponsorater**

Selvom velgørende, filantropiske bidrag og sponsorater er væsentlige dele af Selskabets sociale ansvar (CSR), kan de bruges som forklædning for ulovlige aktiviteter. Det er derfor obligatorisk at gennemføre et passende baggrundstjek at de velgørende og filantropiske modtagere, når der gives bidrag.

De lokale CSR-arbejdsgrupper fungerer som en forebyggende mekanisme ved at revidere og forvalte disse aktiviteter. Såfremt medarbejdere ønsker at iværksætte et projekt, der kræver filantropi eller virksomhedsbidrag, anbefales de at kontakte deres lokale CSR-arbejdsgruppe.

- **Potentielle røde flag**

Blandt mange andre situationer kan følgende situationer udsætte IVL for en risiko for overtrædelse af antibestikkelses-lovgivningen og/eller principperne i Corporate Governance Manual og denne politik, og de skal rapporteres som beskrevet nedenfor.

- o Anmodninger eller krav om bestikkelse.
- o Anmodninger fra en tredjepart om, at IVL foretager betalinger (eller en del af en betaling) på vegne af tredjeparten til en anden person.
- o Anmodninger eller forslag om, at IVL foretager en velgørende donation til en bestemt velgørende organisation som en betingelse for et legitimt forretningsmål, som IVL forfølger.
- o Anmodninger om ansættelse, betalt eller ulønnet (f.eks. praktikophold), engen på egne eller andres vegne som en betingelse for et legitimt forretningsmål, som IVL forfølger.
- o En person, som IVL handler med, har ry for at modtage eller give tvivlsomme betalinger.
- o Et krav eller en kraftig antydning af, at en bestemt lokal repræsentant skal fastholdes til et hvilket som helst formål, eller en anmodning fra en embedsmand om, at IVL skal ansætte en bestemt person eller indgå kontrakt med et bestemt firma.

---

<sup>3</sup> Lokal vekselkurs kan anvendes efter behov.

- o En ikke-statslig person, som IVL handler med, har et kendt familieforhold eller et andet væsentligt forhold til regeringseksponenter.
  - o En anmodning om en usædvanlig eller overdreven betaling f.eks. en anmodning om overfakturering, usædvanlige forudbetalinger eller en anmodning om, betalinger til en tredjepart (eller til et tredjeland), til en udenlandsk bankkonto, i kontanter eller på anden måde midler, der ikke kan spores.
  - o En foreslået agent eller repræsentant har ringe eller ingen ekspertise eller erfaring inden for det område (geografisk, fagligt eller på anden måde), hvor han/hun skal repræsentere IVL
  - o En foreslået agent eller repræsentant nægter at give en skriftlig forsikring om, at han eller hun ikke vil foretage uretmæssige betalinger.
  - o En foreslået agent eller repræsentant anmoder om en usædvanlig høj provision.
  - o En foreslået agent eller repræsentant undlader at levere standardfakturaer eller nøjagtige fakturaer.
  - o En potential statslig kunde anmoder om en usædvanlig kredit eller rabat hos eller fra IVL til gengæld for sin forretning.
  - o Usædvanlige bonusser, succesgebyrer eller andre beløb, der udbetales til agenter eller repræsentanter for IVL.
  - o IVLs aktiviteter foregår i, eller IVL handler med en person i et land, der opfattes som værende præget af en højere grad af korruption end gennemsnittet.<sup>4</sup>
- **Tredjeparter og due diligence**

IVLs forpligtelse til etisk og juridisk adfærd omfatter IVLs agenter, mellemmand og forretningspartners aktiviteter (herunder joint venture-partnere). IVL kan holdes ansvarlig for handlinger foretaget af tredjeparter, der handler på ethvert marked på vegne af IVL. Derfor skal alle tredjeparter, der driver forretning med IVL, være opmærksomme på at sikre, at deres handlinger er i fuld overensstemmelse med denne politik og i overensstemmelse med lovens bogstav. Bevidst uvidenhed om kendsgerninger eller omstændigheder, der gør det sandsynligt, at der kan forekomme bestikkelse, vil være en overtrædelse af denne politik og en grund til øjeblikkelig opsigelse af kontrakten med begrundelse.

---

<sup>4</sup> Se mere her: Transparency International's "Corruption Perception Index" på <https://www.transparency.org/en/cpi/2021>; og "TRACE International Bribery Risk Matrix" på <https://www.traceinternational.org/trace-matrix>

Før der etableres et forretningsmæssigt forhold med en tredjepart til at repræsentere IVL på et hvilket som helst marked, skal der foretages en tilstrækkelig due diligence for at fastslå, at tredjepartens forpligtelse til etisk forretningsmæssig praksis er i overensstemmelse med IVL's høje standarder, herunder, men ikke begrænset til, denne politik. Der skal udvises særlig forsigtighed i alle tilfælde, hvor tredjeparten har interaktioner med embedsmænd i forbindelse med udførelsen af sine tjenester på vegne af IVL.

- **Procedurer**

- o **Ansættelsesprocedurer**

I forbindelse med ansøgnings- og interviewprocessen – vil det, så vidt det er anses for rimeligt og praktisk, bliver vurderet, om det forekommer sandsynligt, at kandidaten vil overholde Selskabets korruptionsbekæmpende politikker.

Nye medarbejdere skal informeres om Selskabets Manual for selskabsledelse – inklusive kodeksen for at sikre, at de forstår denne og vigtigheden af at overholde den specielt med hensyn til bekæmpelse af korruption.

Medarbejdere er forpligtet til at gøre opmærksom på enhver interessekonflikt. Ledere bør overvåge potentielle interessekonflikter, der kan øge risikoen for *bestikkelse* og *korruption*.

Nominerings-, udvælgelses- og ansættelsesprocessen for alle statsansatte, uanset om de er nuværende eller tidligere, skal gennemføres på en transparent måde og skal følge alle gældende love, der pålægger krav og begrænsninger for statsansatte i forbindelse med ansættelse i den private sektor efter statsansættelsen.

- o **Uddannelse**

Selskabet og hver forretningsenhed skal ved rekruttering give passende træning i bevidstheden om anti-korruption og skal regelmæssigt henlede alle relevante medarbejders opmærksomhed på de forskellige typer for *korruption*, risici for at engagere sig i korrupt aktivitet, lokal lovgivning vedrørende *korruption*, Selskabets anti-korruptionspolitik, og hvordan de kan indrapportere *korruption*.

- o **Rapporteringsprocedurer**

Selskabet har interne procedurer for indberetning af uetisk praksis/*korruption*. Hvis nogen bliver bekendt med eventuelle problemer eller praksis, der kan føre til potentiel eller faktisk

krænkelser af denne politik, er de forpligtet til straks at indberette sagen til deres linjefører eller anden person med tilsynsmyndighed.

Medarbejdere, der ønsker at foretage indberetning til *Whistleblower udvalget*, kan vælge én af følgende 2 muligheder:

- 1) Via e-mail til: [ethics@indorama.net](mailto:ethics@indorama.net) eller [independentdirectors@indorama.net](mailto:independentdirectors@indorama.net) såfremt det drejer sig om indberetning om et medlem eller medlemmer af *Whistleblower Committee*.
- 2) Via Whistleblower Center<sup>5</sup>, en online rapporteringskanal;

IVL sikrer enhver, der foretager indberetning via én af disse kanaler, anonymitet i henhold til IVLs whistleblower politik.

- **Ansvarlighed**

Bestyrelsen er ansvarlig for den effektive udformning, gennemførelse og drift af antikorrupsionspolitikken og kan uddelegere ansvaret for gennemførelsen til alle underudvalg eller ledelsesteam for at sikre, at politikken er fuldt ud forstået og indlejret i IVLs virksomhedskultur.

Ledelsen er ansvarlig for at sikre, at der er indført effektive systemer for at forhindre korrupsion i enhver form, mens den interne revisionsafdeling regelmæssigt vil overvåge systemerne og rapportere til revisionsudvalget.

IVL vil træffe rimelige foranstaltninger for at sikre, at dets drift og finansielle kontrol forhindrer enhver risiko for, at Selskabet begår en korrupt handling, eller at der begås en korrupt handling mod Selskabet.

Risikoen for *bestikkelse* og *korrupsion* vil blive vurderet af revisionsudvalget, som også gennemfører en årlig intern gennemgang af antikorrupsionspolitikken for at sikre dens effektivitet og om nødvendigt, sende anbefalinger om tilretninger af politikken til bestyrelsen.

- **Disciplinære foranstaltninger**

Enhver medarbejder, der bliver involveret i *bestikkelse* og *korrupsion* eller som vildleder eller lægger hindringer for *efterforskere*, der spørger ind til *bestikkelse* eller *korrupsion*, skal være underlagt lokale love og bestemmelser. Selskabet skal tage de foranstaltninger i forhold til en sådan person der er passende og tilladt i henhold til lovgivning.

---

<sup>5</sup> Whistleblower center kan kontaktes via <http://whistleblower.indoramaventures.com>.



## **Sammendrag af afsnittet:**

### **Etisk praksis**

- **Lovlige forretningstransaktioner**
  - o Drive forretning i fuld overensstemmelse med alle love og regler i de lande, hvor IVL driver virksomhed.
  - o Klar anerkendelse, forståelse og overholdelse af alle love, regler og bestemmelser relateret til vores arbejdsområder.
- **Politik for brug af intern viden**
  - o Alle interne oplysninger skal behandles fortroligt og anvendes og/eller deles korrekt.
  - o Oplysninger om Selskabet må ikke bruges til at opnå personlige fordele for medarbejdere og/eller deres familie og venner.
  - o IVL-medarbejdere må ikke bruge oplysninger om Selskabet til insiderhandel.
- **Anti-korruptionspolitik**
  - o Selskabet forbyder en hvilken som helst adfærd eller handling, som kan betragtes som korruption i henhold til definition på side 37.
  - o Værdien af gaver og/eller gæstfrihed, der enten ydes eller modtages, må ikke overstige 3.000 baht (ca. DKK 600).
  - o Rimelige og sjældent forekommende tilbud og/eller modtagelse af gæstfrihed i forbindelse med pleje af forretningsforbindelse kan tillades.
  - o Medarbejdere skal informere deres linjeforfører, før de giver eller modtager nogen form for gæstfrihed.
  - o Det er obligatorisk at gennemføre et passende baggrundstjek af velgørende og filantropiske modtagere, når der gives bidrag.
  - o Det er alle medarbejders ansvar at hjælpe med at overvåge røde flag, som anført på side 13-14, da de kan udgøre en risiko for overtrædelse af antikorrupsionslove eller denne politik.
  - o Der skal udføres tilstrækkelig due diligence, før der etableres et forretningsforhold med en tredjepart for at fastslå, om deres forpligtelse til etisk forretningsførelse er i overensstemmelse med IVLs høje etiske standarder.

### **4.3. Fair forretningspraksis**

Dette afsnit skitserer adfærd og politikker, der er designet til at beskytte vores aktiver og virksomheder. Det omfatter politikker til at håndtere interessekonflikter og undgå tab af IVLs immaterielle rettigheder og sikrer, at vi opretholder et højt tillidsniveau blandt alle vores interne og eksterne interessenter.

#### **4.3.1. *Interessekonflikter***

- IVL-medarbejdere skal til enhver tid handle i Selskabets interesse.
- IVL-medarbejdere skal undgå at bringe sig selv eller sine slægtninge i situationer, hvor egne interesser kan konflikte med Selskabets interesser direkte eller indirekte.
- IVL-medarbejdere skal straks lave indberetning til deres leder om deltagelse i enhver transaktion nævnt ovenfor, som kunne bringe dem i interessekonflikt med Selskabet.
- Bestyrelsesmedlemmer må ikke, uanset om det er til egen eller andres fordel, drive nogen form for forretning af samme slags som eller i konkurrence med det selskab, hvor de er bestyrelsesmedlemmer, medmindre de har anmeldt det på en generalforsamling forud for beslutningen om at udpege dem som bestyrelsesmedlem.
- Bestyrelsesmedlemmer kan hverken være partner i et almindeligt partnerskab eller partner med ubegrænset erstatningsansvar i et kommanditselskab, eller være bestyrelsesmedlem i en privat eller offentlig virksomhed, der driver virksomhed af samme slags eller i konkurrence med Selskabet, medmindre de har anmeldt det på en generalforsamling forud for beslutningen om at udpege dem som bestyrelsesmedlem.
- Oplysning om beholdning af Selskabets værdipapirer
  - o Bestyrelsen og direktionen skal klart og fuldt videregive oplysninger og udarbejde en rapport som anført i regler og bestemmelser i henhold til Securities and Exchange lov 2535 og ændringer (kaldet "SEC Act 2535") til Office of Securities and Exchange Commission vedrørende deres beholdning, erhvervelse eller afhændelse af aktier eller andre IVL værdipapirer (hvis nogen).
  - o Angående bestyrelsesmedlemmers og direktionens beholdning, erhvervelse og afhændelse af aktier eller andre IVL-værdipapirer (hvis nogen) – skal afsnit 258 af Sec. Act 2535 overholdes. Det samme gælder for aktier eller andre af Selskabets værdipapirer (hvis nogen) der indehaves, erhverves eller afhændes af deres ægtefæller og mindreårige børn, eller andre personer.
  - o Bestyrelsen og direktionen skal sikre, at IVL overholder loven under SEC. Act 2535 med forordninger, bekendtgørelser, afgørelser eller krav fra SET, især med hensyn til forordningerne om offentliggørelse

af oplysninger om transaktioner med nærtstående parter og om erhvervelse eller afhændelse af vigtige aktiver i Selskabet; og med de regnskabsstandarder, der er etableret af Institute of Certified Accountants and Auditors of Thailand.

#### 4.3.2. Politik vedrørende intellektuel ejendomsret

- Denne politik har til formål at beskytte virksomhedens *intellektuelle ejendomsret* og at undgå at krænke andres *intellektuelle ejendomsret*.
- IVLs *intellektuelle ejendomsret* er et uvurderligt aktiv, der til enhver tid skal beskyttes som en væsentlig forretningsfordel.

For at sikre at dets ejendomsret beskyttes i forhold til brug, videregivelse og overdragelse af sådanne rettigheder, skal Selskabet registrere sine *intellektuelle ejendomsrettigheder* i overensstemmelse med gældende love og bestemmelser.

IVL-medarbejdere må aldrig tillade, at en tredjepart bruger Selskabets *intellektuelle ejendom* uden behørig autorisation eller en licensaftale, der er godkendt af Selskabets juridiske afdeling.

- **Ejerskab af Selskabets intellektuelle ejendomsrettigheder (Copyrights, patenter, varemærker og forretningshemmeligheder)**

Medmindre andet er anført i en skriftlig aftale, ejer Selskabet intellektuel ejendom, som skabes af alle medarbejdere. Selskabet forbliver ejer heraf, selv efter at de medarbejdere, der er ansvarlige for oprettelse eller optimering af den intellektuelle ejendomsret, har forladt Selskabet - uanset om de er implementerede eller ej.

Medarbejderne skal samarbejde med Selskabet om registrering af intellektuelle ejendomsrettigheder.

De intellektuelle ejendomsrettigheder i forbindelse med et bestilt arbejde udført af en konsulent eller en uafhængig kontrahent bør kun udføres i henhold til skriftlig aftale, der specificerer ejerskab eller overdragelse af rettigheder.

Ud over eventuelle andre brugsbetingelser må Selskabets varemærker aldrig anvendes på en ærekrænkende eller på anden måde stødende måde.

Alle parter skal respektere fortroligheden og hemmeligholdelsen af IVLs intellektuelle ejendom, som kan være (a) forretningshemmeligheder og/eller (b) ikke-registreret intellektuel ejendom.

- **Anvendelse af software**

IVL anvender kun licenseret software købt gennem lovlige kilder i overensstemmelse med vilkårene i software-licensaftalen.

Ud over eventuelle andre brugsbetingelser må IVLs medarbejdere ikke deltage i følgende:

- Installere Selskabets software på PC, der ikke tilhører Selskabet.
- Tage en kopi af Selskabets softwareprogram uanset årsag.
- Installere softwareprogrammer på Selskabets PC'er – uden tilladelse fra IT-chefen.

- **Andres intellektuelle ejendomsret**

Selskabet vil respektere tredjeparts retmæssige *intellektuelle ejendomsret* og vil ikke bevidst krænke sådanne tredjeparters rettigheder.

- **Foranstaltninger ved krænkelse**

IVL forbeholder sig alle rettigheder at træffe disciplinære og/eller retslige foranstaltninger, hvis Selskabets intellektuelle ejendomsret krænkes.

### **Sammendrag af afsnittet:**

#### **Fair forretningspraksis**

- **Interessekonflikter**

- o Medarbejdere skal undgå at bringe sig selv eller sine slægtninge i situationer, hvor egne interesser kan konflikte med Selskabets interesser, direkte eller indirekte.
- o Medarbejdere skal straks lave indberetning til deres leder om deltagelse i enhver transaktion, som kunne bringe dem i interessekonflikt med Selskabet.

- **Politik vedrørende immaterielle rettigheder**

- o IVL skal beskytte sine *immaterielle rettigheder* og undgå at krænke andres immaterielle rettigheder.
- o *Immaterielle rettigheder* er yderst fortrolige.
- o Tillad aldrig en tredjepart at bruge Selskabets *immaterielle rettigheder* uden behørig autorisation.

#### **4.4. Arbejdspladsværdier**

Dette afsnit skitserer politikker og forventet adfærd, der er designet til at sikre en respektfuld, retfærdig, etisk og produktiv arbejdsplads for alle IVL-medarbejdere. Det dækker en række politikker, herunder professionel adfærd, fair behandling, menneskerettigheder, mangfoldighed, beskyttelse af ejendom, disciplinære processer og miljø, sundhed og sikkerhed (EHS), herunder HIV/AIDS.

##### **4.4.1. Faglighed**

- Alle IVL-medarbejdere forventes at arbejde på en ærlig og pålidelig måde.
- IVL-medarbejdere forventes at dedikere deres tid, opmærksomhed og evner udelukkende til udførelsen af deres opgaver i Selskabets interesse.
- IVL-medarbejdere vil ikke påtage sig deltids- eller fuldtids opgaver eller arbejde i en rådgivende funktion for nogen anden person eller virksomhed eller arbejde som agent for andre, medmindre det specifikt er tilladt i henhold til lokal lovgivning, med forudgående skriftlig tilladelse fra IVL, eller hvis de af Selskabet er delegeret til at gøre det.

##### **4.4.2. Politik vedrørende menneskerettigheder**

- Det er IVLs politik at fremme etisk adfærd og forebygge krænkelser af menneskerettighederne i overensstemmelse med Selskabets grundlæggende værdier.
- Selskabet tilskynder sine vigtigste interessenter i hele værdikæden til, som en del af deres adfærd, at vedtage høje menneskerettigheds-standarder i overensstemmelse med verdenserklæringen om menneskerettighederne.
- IVL er stærkt optaget af at respektere alle menneskerettigheder. Selskabet har stor fokus på at respektere menneskerettigheder, som indgår i Verdenserklæringen om menneskerettighederne og de to tilhørende konventioner, Den internationale konvention om civile og politiske rettigheder og Den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder. Selskabet til undgå at krænke menneskerettigheder, undgå at være medskyldig i andres krænkelser af menneskerettigheder samt efterleve lovene i de lande, hvor det driver virksomhed.

Selskabet forpligter sig til løbende at tilpasse sin menneskerettigheds-politik, så den opfylder de højeste standarder.

###### **o Respekt for menneskerettigheder**

IVL respekterer menneskerettigheder på tværs af alle jurisdiktioner, hvor det opererer, identificerer og forebygger overtrædelser af menneskerettighederne i enhver form og mindsker dermed forbundne virkninger som følge af dets forretningsaktiviteter via passende risikovurderinger og afbødningsprocedurer.

o **Forskelsbehandling, mobning og chikane**

IVL forpligter sig til at beskytte medarbejdere og andre *interessenter* for alle former for forskelsbehandling, mobning og *chikane* (seksuel eller ikke-seksuel) grundet deres ideologiske synspunkter, race, hudfarve, religion, køn, seksuel orientering, oprindelsesland, etnisk oprindelse (etnicitet), familiestatus, social oprindelse, kulturel baggrund, alder, handicap, socioøkonomisk status eller en hvilken som helst status som betragtes som en menneskeret. Selskabet vil indføre rimelige og ikke-diskriminerende praksis, hvor end vi driver virksomhed, og forsøge at udrydde fordomme, diskriminering, mobning og *chikane*.

o **Ligehandling af medarbejdere**

IVL behandler alle medarbejdere med respekt, rimelighed og ærlighed og vil opfylde sine forpligtelser overfor al personale i overensstemmelse med deres ansættelsesvilkår og -betingelser, herunder lokal lovgivning eller praksis.

o **Medarbejderuddannelse**

IVL vil tilbyde sine medarbejdere den nødvendige vejledning og uddannelse for at sikre effektiv implementering af denne politik og for at sikre, at Selskabet er en åben og rummelig arbejdsgiver og tjenesteudbyder. Dette omfatter både indledende og tilbagevendende uddannelse af medarbejderne om alle de principper, der er formuleret i denne politik, i overensstemmelse med branchestandarder og alle gældende love og bestemmelser.

o **Adgangsrettigheder**

IVL vil tage alle rimelige forholdsregler for at sikre, at dets bygninger og forretningssteder er tilgængelige for medarbejdere med handicap, kunder og gæster. Selskabet tager også alle rimelige forholdsregler for at sikre, at dets køretøjer er let tilgængelige for kunder og medarbejdere samt at de overholder lovkravene for det land, som de opererer i.

IVL vil sikre, at oplysninger er tilgængelige for sine kunder og medarbejdere i alternative formater alt efter behov.

Alle medarbejdere og gæster vil have rimelig adgang til toiletter og andre faciliteter.

o **Arbejdstid**

Arbejdstiden vil være i overensstemmelse med branchens retningslinjer og nationale standarder. Aflønning af ansatte vil være fair og afspejle lokale arbejdsmarkedsforhold, og Selskabet vil altid overholde nationale regler for mindsteløn.

- o **Rekruttering**

Rekruttering vil blive udført med øje for mangfoldighed og med retfærdighed, lighed og konsistens for alle kandidater. Rekrutteringsprocedurerne er inkluderende, og der vil ikke være nogen ansættelsesbarrierer for egnede kandidater.

- o **Børnearbejde**

Selskabet benytter ikke *børnearbejde*.

IVL tilslutter sig FN's konvention om barnets rettigheder (1989), som bl.a. fastsætter, at "alle handlinger, der vedrører barnet, skal tage fuldt hensyn til barnets tarv", og at "barnets ret til at blive beskyttet mod økonomisk udnyttelse og mod at udføre arbejde, der kan være farligt, som kan gribe ind i barnets uddannelse eller være skadeligt for dets sundhed eller dets fysiske, psykiske, åndelige, moralske eller sociale udvikling" skal beskyttes.

IVL tolererer ikke illegalt *børnearbejde*, tvangsarbejde eller slaveri og forventer det samme af sine kunder og leverandører. Selskabet overholder strengt de lokale love om børnearbejde, der hvor det driver virksomhed.

- o **Disciplinærsager**

IVL anvender eller tolerer ikke korporlig afstraffelse, psykisk eller fysisk tvang eller brugen af ukvemsord. Der vil blive indledt disciplinære procedurer mod enhver medarbejder, der tages i at udvise adfærd eller foretage handlinger i strid med Selskabets standarder.

- o **Foreningsfrihed og kollektive overenskomster**

IVL respekterer arbejdstagernes ret til at danne og melde sig ind i (eller undlade at melde sig ind i) en fagforening uden frygt for repressalier, indblanding og chikane så længe det er i overensstemmelse med lokal lovgivning. Selskabet vil ikke hindre konstruktive dialoger om spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø og betingelser.

- o **Moderne slaveri og menneskehandel**

Moderne slaveri er en forbrydelse og en krænkelse af de grundlæggende menneskerettigheder. Moderne slaveri kan antage forskellige former, f.eks. slaveri, trældom, tvangsarbejde og menneskehandel, som alle har det til fælles, at en person fratages sin frihed af en anden person for at udnytte vedkommende til personlig eller kommerciel vinding.

IVL er også forpligtet til at sikre transparens i sin egen virksomhed og i sin tilgang til at tackle moderne slaveri i alle sine forsyningskæder. Vi forventer de samme høje standarder fra alle

vores entreprenører og leverandører, og vi forventer, at vores leverandører vil holde deres egne leverandører op på de samme høje standarder.

o **Indberetning af krænkelse**

IVL opfordrer alle sine medarbejdere og interessenter til at indberette enhver form for krænkelse af menneskerettighederne via tilgængelige kanaler, f.eks. via Whistleblower rapporterings-kanalerne eller andre – som beskrevet i Whistleblower politikken.

Desuden vil Selskabet tage alle nødvendige og rimelige skridt til at hjælpe en medarbejder, hvis dennes menneskerettigheder krænkes af en tredjepart eller en udenforstående.

o **Formidling af denne politik**

IVL vil sikre, at denne politik formidles tydeligt til alle medarbejdere via introduktionsprogrammer og kommunikation fra HR.

o **Disciplinære foranstaltninger**

Enhver person, der er involveret i overtrædelse af denne politik, herunder, men ikke begrænset til, ulovlig beskæftigelse af børnearbejde, og slavearbejde, fordomme, diskrimination, mobning og chikane, vil være underlagt lokale love og bestemmelser. Selskabet vil træffe passende foranstaltninger mod en sådan person som anses for egnet og tilladt i henhold til loven, op til og med opsigelse af ansættelsen eller afbrydelse af den relevante forretningsforbindelse.

#### **4.4.3. Politik vedrørende miljø, sundhed og sikkerhed**

- Denne politik sikrer passende miljømæssige, sundheds- og sikkerhedsstandarder i Selskabet.
- **Vores vejledende principper vil danne grundlaget for vores succes**

Med fokus på risiko, overholdelse, medarbejderengagement, gennemsigtighed og forbedring "Vi er ansvarlige".

o **Kend vores risici**

IVL søger utrætteligt efter at lære og få en dybere forståelse for præstations-barrierer og minimering af risici.

o **Medarbejderindflydelse**

IVL giver alle medarbejdere mulighed for at stoppe arbejde, som de føler er usikkert, og drøfte risikobekymringer med deres leder uden frygt for repressalier.



- o **Overholdelse**

IVL vil til fulde overholde alle gældende lovkrav og retningslinjer i de områder, hvor det driver forretning.

- o **Transparent rapportering af risici og hændelser**

IVL garanterer, at alle hændelser og kendte risici bliver korrekt rapporteret og klassificeret.

- o **Løbende forbedring**

IVL forpligter sig til løbende at forbedre systemer og gennemførelse af EHS-programmer.

- **Vores EHS-vision er at ”Beskytte vores medarbejdere og vores planet, som muliggør vores velstand”**

I overensstemmelse med vores grundlæggende værdi ”Vi er ansvarlige” prioriterer IVL trivsel hos medarbejdere, kunder, miljø og de lokalsamfund, hvor vi driver virksomhed, højre end alt andet, vi gør og højere end enhver beslutning, vi tager. Vi forpligter os til at drive forretning på en sikker og miljøvenlig måde, samtidig med at miljø-, sikkerheds- og produktforvaltning er en integreret del af vores forretning og giver vores interessenter og andre interesserede parter de oplysninger, der er nødvendige for at håndtere vores produkter på en sikker og miljømæssigt ansvarlig måde.

Vi er forpligtet til at forebygge al skade ved at opnå ekspertise inden for miljø, sundhed og sikkerhed (EHS) i alle aspekter af vores forretning over hele verden. For at leve op til denne forpligtelse er EHS integreret i alle virksomhedsledelsesprocesser. Vi sikrer, at alle medarbejdere og samarbejdspartnere er bekendt med vores politikker og værdier og er blevet oplært i deres specifikke ansvar for at opnå EHS excellence.

Alle har ansvar for:

- o Konstant årvågenhed med hensyn til at identificere usikre handlinger og forhold og gøre ledelsen og medarbejderne opmærksomme på disse farer for at øge alles sikkerhed.
- o Sikre, at vores produkter og aktiviteter opfylder eller overstiger gældende lovgivning og IVL-standarder.
- o Indarbejde miljø-, sundheds- og sikkerhedshensyn i alle jobfunktioner og forretningsbeslutninger.
- o Gøre brug af risikovurderingssystemer, procedurer og bedste praksis for at identificere og forebygge farlige forhold, der kan forårsage uforudsete hændelser.

#### 4.4.4. Beskyttelse af Selskabets ejendom

- IVL-medarbejdere er ansvarlige for at beskytte Selskabets ejendom (materiel eller immateriel) mod tab, beskadigelse, misbrug, tyveri eller sabotage; Og må ikke forsætligt eller uagtsomt forvolde skade på Selskabet eller dets *ejendom*.
- Som Selskabets trustees (personer, der har fået overladt midler til forvaltning), forpligter alle IVL-medarbejdere sig at behandle alt, der tilhører IVL, og som kommer i deres besiddelse i forbindelse med deres ansættelse – ansvarligt.

#### 4.4.5. HIV/AIDS-politik

- Det er IVLs politik at sikre, at medarbejdere, der lever med HIV/AIDS, ikke diskrimineres, at deres rettigheder beskyttes, og at de kan søge vejledning efter behov.
- IVL støtter fuld ud medarbejdere med HIV/AIDS. Selskabet forpligter sig til at behandle medarbejdere med HIV/AIDS med medfølelse, ligebehandling og den nødvendige lægelige behandling.

Selskabet vil opfylde sin forpligtelse via følgende:

##### o **Fortrolighed og offentliggørelse**

Lægelige oplysninger om HIV og AIDS behandles fortroligt i overensstemmelse med gældende lovgivning og Selskabets politikker.

##### o **Ligebehandling**

I overensstemmelse med afsnittet om ligebehandling i politikken for menneskerettigheder - tilbyder IVL sine medarbejdere et arbejdsmiljø, der ikke er præget af *chikane* eller forskelsbehandling. IVL accepterer ikke forskelsbehandling af kollegaer, der er, antages at være, lever med eller på anden måde er smittet med HIV/AIDS. Selskabet behandler HIV/AIDS på lige vilkår med andre sygdomme med hensyn til vores medarbejderpolitikker og -fordele, herunder sundheds- og livsforsikring, invalidepension og sygeorlov. Selskabet søger aktivt at påvirke vores leverandører og kunder til at følge samme praksis for ligebehandling.

Alle medarbejdere og underleverandører skal overholde vores politik for menneskerettigheder, når det gælder ligebehandling. Enhver, der udøver *chikane* eller diskrimination vil blive underkastet disciplinærstraf, som Selskabet finder passende.

##### o **Test**

IVL opfordrer til rutinemæssig, fortrolig, frivillig kontrol og test samt rådgivning som led i vores uddannelses- og oplysningsprogrammer. Ingen medarbejdere i IVL er forpligtet til at tage en HIV-test. Test kan

kun finde sted, såfremt medarbejderen har givet udtrykkeligt samtykke hertil for at få passende hjælp og behandling. HIV-test er ikke et led i rekrutterings- eller udvælgelsesprocessen.

#### o **Uddannelse og oplysning**

Selskabet har fokus på at skabe et arbejdsmiljø, der sikrer medarbejdernes helbred og sikkerhed. Med dette fokus anerkender vi, at HIV/AIDS ikke smitter ved almindelig social kontakt. Hvis medarbejderne kender til fakta vedrørende HIV-smitte og AIDS, er der mindre sandsynlighed for, at de vil reagere negativt eller upassende på en kollegas sygdom.

Oplysnings- og uddannelsesprogrammer, der stilles til rådighed af Selskabet, spiller en vigtig rolle, når det drejer sig om at behandle kollegaer, som er smittet med eller påvirket af HIV/AIDS, med værdighed. Formålet med disse er at hjælpe dem med at bevare en normal og produktiv hverdag. IVL tilbyder, enten direkte eller gennem tredjeparter, et integreret uddannelses- og oplysningsprogram med fokus på forebyggelse. Programmerne kan bestå af:

- Kurser for chefer og mellemledere i kommunikation og sikring af overholdelse af IVLs HIV/AIDS-politik for arbejdspladsen og dertilhørende programmer og ordninger.
- Adgang til oplysninger til fremme af lægeligt korrekte og relevante oplysninger vedrørende forebyggelse og behandling af HIV/AIDS, herunder oplysninger om effektive programmer vedrørende seksuel afholdenhed, troskab og brug af kondom.
- Information om sikker sex og overordnet sundhedsfremme, herunder oplysninger om stofmisbrug.

#### o **Disciplinære foranstaltninger**

Enhver IVL-medarbejder, som handler i strid med denne politik, er underlagt de disciplinære foranstaltninger, som loven tillader.

#### **4.4.6. Mangfoldighedspolitik**

- Det er IVLs politik at fremme mangfoldigheden i Selskabet.
- Denne politik gælder for alle personer, der er involveret i udvælgelse, ansættelse og forfremmelse i Selskabet.
- IVL tilskynder til mangfoldighed i arbejdsstyrken for at repræsentere en kombination af erhvervserfaring såvel som forskellighed inden for race, farve, køn, alder, religion, seksuel orientering, oprindelsesland, nationalitet, etnicitet, familiær status, kulturel baggrund, socioøkonomisk status, fysiske evner, tankegang, uddannelse og akademisk baggrund.

Som global aktør rekrutterer IVL folk fra hele verden. IVL mener, at medarbejdere med forskellige kulturelle-, sproglige- og nationale baggrunde giver Selskabet en værdifuld viden til at forstå komplekse internationale markeder. Selskabet tilbyder lige muligheder for alle.

Denne politik gælder for alle beskæftigelsesmæssige beslutninger, herunder uddannelse, jobrotationer, aflønningspraksis, belønninger, disciplinære foranstaltninger og afskedigelser. IVL søger at fremme en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, hvor alle medarbejdere behandler hinanden med respekt og værdighed. Selskabet har klare rapporteringsprocedurer for enhver form for forskelsbehandling eller *chikane* kombineret med opfølgingsprocedurer til forebyggelse af fremtidige hændelser.

## Sammendrag af afsnit:

### Arbejdspladsværdier

- **Professionalisme**
  - Medarbejdere forventes at arbejde på en ærlig og pålidelig måde.
  - Medarbejdere må ikke arbejde for nogen anden person eller virksomhed, medmindre det specifikt er tilladt i henhold til lokal lovgivning, med forudgående skriftlig tilladelse fra IVL eller hvis de af Selskabet er delegeret til at gøre det.
- **Politik vedrørende menneskerettigheder**
  - **Respekt for menneskerettigheder**

Alle IVL medarbejders menneskerettigheder er respekteret og beskyttet.
  - **Diskrimination, mobning og chikane**

Alle medarbejdere er beskyttet mod diskrimination, mobning og chikane af enhver art.
  - **Lige behandling af medarbejdere**

IVL opfylder sine forpligtelser over for medarbejdere, der behandles med respekt, retfærdighed og ærlighed.
  - **Medarbejderuddannelse**

IVL giver medarbejdere den nødvendige vejledning og uddannelse i deres job.
  - **Adgang**

Vores bygninger og lokaler er tilgængelige for medarbejdere med handicap, kunder og gæster.
  - **Arbejdstid**

Arbejdstiden vil være i overensstemmelse med branchens retningslinjer og nationale standarder.
  - **Rekruttering**

Rekruttering vil blive udført med øje for mangfoldighed og med retfærdighed, lighed og konsistens for alle kandidater.
  - **Børnearbejde**

Selskabet benytter ikke *børnearbejde*.
  - **Disciplinærsager**

IVL anvender eller tolererer ikke korporlig afstraffelse, psykisk eller fysisk tvang eller brugen af ukvemsord.
  - **Foreningsfrihed og kollektive overenskomster**

IVL respekterer arbejdstagernes ret til at danne og melde sig ind i (eller undlade at melde sig ind i) en fagforening uden frygt for repressalier, indblanding og chikane, så længe det er i overensstemmelse med lokal lovgivning.
  - **Moderne slaveri og menneskehandel**

Moderne slaveri er en forbrydelse og en krænkelse af de grundlæggende menneskerettigheder. IVL er forpligtet til at sikre transparens i sin egen virksomhed og i sin tilgang til at tackle moderne slaveri i alle sine forsyningskæder. Leverandører og entreprenører skal opretholde høje standarder og sikre, at deres egne leverandører også lever op til disse standarder.

- **Politik for miljø, sundhed og sikkerhed**

- o Alle har ansvar for at:

- Konstant årvågenhed med hensyn til at identificere usikre handlinger og forhold og gøre ledelsen og medarbejderne opmærksomme på disse farer for at øge alles sikkerhed.
    - Sikre, at vores produkter og aktiviteter opfylder eller overstiger gældende lovgivning og IVL-standarder.
    - Indarbejde miljø-, sundheds- og sikkerhedshensyn i alle jobfunktioner og forretningsbeslutninger.
    - Gøre brug af risikovurderingssystemer, procedurer og bedste praksis for at identificere og forebygge farlige forhold, der kan forårsage uforudsete hændelser.

- **Beskyttelse af Selskabets ejendom**

Vi er ansvarlige for beskyttelsen af Selskabets materielle og immaterielle ejendom mod tab, skade, misbrug, tyveri eller sabotage.

- **HIV/AIDS Politik**

- o Det er IVLs politik at sikre, at medarbejdere, der lever med HIV/AIDS ikke diskrimineres, at deres rettigheder beskyttes, og at de kan søge vejledning efter behov.
  - o Ingen medarbejder i IVL er forpligtet til at tage en HIV-test – og test indgår ikke i rekrutterings- og udvælgelsesprocessen.

- **Mangfoldighedspolitik**

- o IVL fremmer og støtter mangfoldighed i Selskabet.
  - o Selskaber giver lige muligheder for alle.

#### **4.5. Politik for behandling af interessenter**

Dette afsnit skitserer grundlaget for IVLs forbindelser med hver af sine interessenter baseret på etik, retfærdighed og lighed. Det beskriver hver interessentgruppe sammen med de høje standarder Selskabet forventer i forhold til positive forretningsforbindelser og interaktioner til gavn for dets drift og personale.

Det er IVLs politik at sikre, at Selskabet opbygger og opretholder positive forbindelser med sine *interessenter*.

IVL er forpligtet til etisk forretningspraktisk og passende behandling af sine *interessenter*.

Det er Selskabets politik at behandle alle sine *interessenter* retfærdigt, ligeligt og etisk korrekt. Dette omfatter at give dem præcise, tilstrækkelige, rettidige og nyttige oplysninger om virksomheden, uden at det er hensigten at vildlede eller skjule indhold. Selskabet vil behandle alle personoplysninger om sine *interessenter* i henhold til gældende databeskyttelseslove.

Selskabet giver sine *interessenter* mulighed for at klage over overtrædelser af IVLs Manual for selskabsledelse og kodeksen samt uetisk og ulovlig praksis via whistleblower- indberetningskanalerne.

##### **4.5.1. Aktionær**

Det er Selskabets højeste prioritet at beskytte aktionærernes rettigheder, uanset deres aktiebeholdning, og tilskynde dem til at udøve deres rettigheder som præciseret i relevante love.

- **Aktionærrettigheder**

IVL anerkender aktionærernes legitime rettigheder til at:

- o Deltage i aktionærmøder;
- o Godkende Selskabets årsregnskaber;
- o Godkende den årlige udbetaling af udbytte;
- o Udnævne en stedfortræder til at deltage i og stemme på generalforsamlingerne;
- o Stemme for udnævnelse eller afskedigelse af individuelle bestyrelsesmedlemmer;
- o Stemme om den årlige udnævnelse af uafhængige revisorer og godkende de årlige revisionshonorarer;
- o Deltage i afstemning om forskellige, væsentlige forretningsmæssige spørgsmål såsom kapitalforhøjelse/kapitalnedgang, ændring af vedtægterne eller ændring af stiftelsesoverenskomst, fusioner og opkøb, udstedelse af gældsinstrumenter etc.

IVL opfordrer stærkt aktionærerne til at involvere sig og stille spørgsmål om de forskellige aspekter af Selskabets virksomhed og til at fremkomme med deres meninger og anbefalinger på generalforsamlinger. Selskabet vil gøre det lettere for aktionærer, som er forhindrede i at deltage, på forhånd at indsende spørgsmål, som skal stilles på generalforsamlingerne.

- **Retfærdig behandling af aktionærer**

I erkendelse af betydningen af retfærdig behandling af aktionærer, vil IVL sikre, at følgende praksis gennemføres korrekt:

- o IVL vil altid give aktionærer mulighed for, forud for generalforsamlinger at få punkter sat på dagsordenen, at indsende eventuelle spørgsmål til Selskabet eller årsregnskabet samt mulighed for at foreslå kvalificerede kandidater, der overholder reglerne for valgbarhed til valg som bestyrelsesmedlemmer på generalforsamlingen. Kriterierne og fremgangsmåden for at få punkter sat på dagsordenen og at foreslå kvalificerede kandidater vil blive formidlet gennem informationssystemet hos SET og via Selskabets hjemmeside.
- o IVL vil holde generalforsamlinger på sted, der er tilgængeligt for alle og vil sikre en nem registreringsproces.
- o IVL vil sikre, at generalforsamlinger foregår på en let gennemskuelig og effektiv måde, og at aktionærer får tilstrækkelig mulighed for og tid til at stille spørgsmål.
- o Den dagsorden, der bliver fremlagt på generalforsamlingen, vil være identisk med den, der er fremsendt til aktionæerne.
- o I tilfælde af at en aktionær ikke er i stand til at deltage personligt i generalforsamlingen, vil IVL give mulighed for at give fuldmagt til en stedfortræder. Fuldmagtshaver kan være et hvilken som helst uafhængigt bestyrelsesmedlem eller enhver person, der er udpeget af aktionæren til at deltage i mødet og stemme på vegne af aktionæren. I den henseende vil egnet fuldmagts-formular blive rundsendt.
- o Der vil blive brugt skriftlig afstemning i forbindelse med hvert enkelt punkt på dagsordenen. IVL scanner stemmesedlerne elektronisk og bekendtgør afstemningsresultatet for hvert punkt på dagsordenen i løbet af mødet. Scanning af stemmesedler og bekendtgørelse af resultater vil ske under tilsyn af frivillige aktionærer udpeget ved mødets begyndelse og det juridiske råd. Alle stemmesedler vil for Selskabets fremtidige reference blive opbevaret i fem år.
- o For at undgå misbrug af ind insiderviden, har IVL en intern politik til overvågning af brugen af insiderviden og IVL- medarbejderes handel med værdipapirer og vil sikre, at de retningslinjer, der er anført i politikken, overholdes nøje.

IVL tilskynder aktionæerne til at kommunikere med Selskabet for at få de oplysninger eller præciseringer, som de måtte ønske.

#### **4.5.2. Kunder**

IVL er forpligtet til de højeste standarder inden for forretningsintegritet, produktsikkerhed og kvalitet for at leve op til kundernes forventninger og opnå kundetilfredshed.

For at opfylde dette tilsagn skal IVL:

- Gøre sig fortjent til kundernes forretning på basis af fremragende produkter, kundeservice og konkurrencedygtige priser.



- Leverer tjenesteydelser og produkter på en ærlig, ligetil og præcis måde og indfri de løfter, der er givet.
- Give alle nødvendige oplysninger om produktet og aldrig vildlede kunderne.
- Håndtere kunderekklamationer retfærdigt, præcist og rettidigt.
- Respektere kundernes rettigheder ved at holde deres oplysninger fortrolige.
- Underrette kunderne så hurtigt som muligt, hvis der er betænkeligheder om produktsikkerhed.

#### **4.5.3. Leverandører**

IVL er forpligtet til at samarbejde med sine leverandører for at udvikle langsigtede og meningsfulde relationer baseret på gensidig respekt, tillid og forståelse for hinandens værdier.

For at opfylde dette tilsagn skal IVL:

- Kommunikere klart, forhandle og indgå aftaler med sine leverandører på en professional, retfærdig, sandfærdig og transparent måde.
- Overholde sine forpligtelser i forhold til aftalens vilkår og betingelser.
- Respektere leverandørernes rettigheder ved at holde alle deres oplysninger fortrolige.

Til gengæld forventer IVL af sine leverandører, at de

- opfylder alle nødvendige sikkerheds- og kvalitetsstandarder og straks rapporterer om eventuelle produktsikkerhedsmæssige problemer.
- overholder de etiske standarder i Selskabets "Adfærdskodeks for leverandører" – som findes i bilag 2 og på IVLs webside under Corporate Governance sektionen.

Udvælgelsen af leverandører vil være baseret på deres miljømæssige, sociale- og ledelsesmæssige præstationer, som Selskabet regelmæssigt vil gennemgå.

#### **4.5.4. Kreditorer**

IVL vil opfylde sine forpligtelser med hensyn til de vilkår og betingelser, som er anført i aftalerne med sine kreditorer.

IVL vil på en transparent måde informere kreditorerne om Selskabets finansielle situation.

#### **4.5.5. Konkurrenter**

IVL vil konkurrere og drive sin forretning på en fri, retfærdig og lovlig måde i et miljø af gensidig respekt for at bidrage til at støtte vækst og markedsudvikling til gavn for industrien som helhed.

IVL vil afholde sig fra at fremsætte negative bemærkninger om sine konkurrenter.

Alle oplysninger om konkurrenter vil blive indhentet på en etisk korrekt måde og fra offentligt tilgængelige kilder.

#### **4.5.6. Regering**

IVL respekterer sine forbindelser med regeringer og regulerende myndigheder i alle de jurisdiktioner hvor Selskabet opererer, og vil overholde deres instruktioner, lovpligtige krav og gældende lovgivning vedrørende alle aspekter af sine forretninger.

Selskabet vil undgå at optræde på en måde, der kan tolkes som et forsøg på uretmæssigt at få indflydelse eller deltage hemmeligt i ulovlig handling, når det interagerer med embedsmænd.

Når IVL opererer i forskellige lande, vil Selskabet udvise den allerstørste forsigtighed, når det interagerer med embedsmænd fra forskellige kulturer. Selskabets medarbejdere skal være opmærksomme på forskellig forretningsmæssig etikette og praksis for at undgå enhver utilsigtet lovovertrædelse.

#### **4.5.7. Medier**

Det er IVLs politik at levere nøjagtige og relevante oplysninger til medierne, da de spiller en afgørende rolle i formidlingen af oplysninger om Selskabet til offentligheden.

Eftersom det er Corporate Communication Department, der forestår forbindelsen til medierne, når det gælder information – er det kun autoriserede talsmænd, der kan interviewes eller tale på vegne af Selskabet.

## Sammendrag af afsnittet:

### Politik for behandling af interessenter

Det er IVLs politik at behandle alle interessenter retfærdigt, ligeværdigt og etisk korrekt.

- **Aktionær**

Det er Selskabets højeste prioritet at beskytte aktionærernes rettigheder, uanset deres aktiebeholdning, og tilskynde dem til at udøve deres rettigheder som præciseret i relevante love.

- **Kunder**

IVL er forpligtet til de højeste standarder inden for forretningsintegritet, produktsikkerhed og kvalitet for at leve op til kundernes forventninger og opnå kundetilfredshed.

- **Leverandører**

IVL er forpligtet til at samarbejde med sine leverandører for at udvikle langsigtede og meningsfulde relationer baseret på gensidig respekt, tillid og forståelse for hinandens værdier.

- **Kreditorer**

- o IVL vil opfylde sine forpligtelser med hensyn til de vilkår og betingelser, som er anført i aftalerne med sine kreditorer.
- o IVL vil på en transparent måde informere kreditorerne om Selskabets finansielle situation.

- **Konkurrenter**

- o IVL vil konkurrere og drive sin forretning på en fri, retfærdig og lovlig måde i et miljø af gensidig respekt for at bidrage til at støtte vækst og markedsudvikling til gavn for industrien som helhed.
- o IVL vil afholde sig fra at fremsætte negative bemærkninger om sine konkurrenter.
- o Alle oplysninger om konkurrenter vil blive indhentet på en etisk korrekt måde og fra offentligt tilgængelige kilder.

- **Regering**

- o IVL vil overholde instruktioner fra regeringer og regulerende myndigheder, lovpligtige krav og gældende lovgivning vedrørende alle aspekter af sine forretninger.
- o Selskabet vil udvise den allerstørste forsigtighed, når det interagerer med regeringer og embedsmænd fra forskellige kulturer.

- **Media**

- o Det er IVLs politik at levere nøjagtige og relevante oplysninger til medierne, da de spiller en afgørende rolle i formidlingen af oplysninger om drift, præstation og aktiviteter til offentligheden.
- o Eftersom det er Corporate Communications Department, der forestår forbindelsen til medierne, når det gælder information – er det kun autoriserede talsmænd, der kan interviewes eller tale på vegne af Selskabet

# **Whistleblower Politik**

## 5. Whistleblower Politik

- Det er IVLs politik at give de af Selskabets medarbejdere, der oplever, at der foregår uetisk eller upassende adfærd (uanset om det er i strid med loven herunder men ikke begrænset til potentiel svig, korrupsion eller andre alvorlige forseelser eller uregelmæssigheder), mulighed for at henvende sig til *Whistleblower-udvalget* uden nødvendigvis at gøre deres linjeledere opmærksomme herpå og uden af afsløre deres identitet; såfremt Whistleblowerens identitet oplyses, skal IVL sikre beskyttelsen af denne.

Denne politik tillader andre at henvende sig til *Whistleblower-udvalget*.

- Denne politik regulerer indberetning og undersøgelse af påstande vedrørende mistanke om uregelmæssigheder eller ulovligheder. I alle tilfælde forbeholder *Whistleblower-udvalget* sig suverænt ret til at afgøre, hvornår omstændighederne kræver en undersøgelse, og hvilken undersøgelsesprocedure der skal følges, i overensstemmelse med politikken og gældende love og regler.
- Indberetning og undersøgelse af påstande vedrørende mistanke om uregelmæssigheder eller ulovligheder under denne Whistleblower-politik kan indebære behandling af personoplysninger i henhold til EU's General Data Protection Regulation (GDPR) eller anden forordning om databeskyttelse. Når personoplysninger behandles, vil det ske i overensstemmelse med "Privatliv"-sektionen i denne Whistleblower-politik, Persondatapolitik eller i overensstemmelse med relevant (lokal) lovgivning og bestemmelser om beskyttelse af persondata.
- Denne politik gælder også for IVLs *interessenter*, som er bemyndiget til at handle på vegne af eller repræsentere Selskabet.
- **Beskyttet indberetning**
  - *Whistleblowere* kan foretage indberetninger vedrørende følgende:
    - Enhver handling der krænker Selskabets Manual for selskabsledelse og kodeksen og enhver handling, der påvirker Selskabets forretningsinteresser negativt.
    - Enhver handling, der krænker Selskabets vedtægter, regler, forordninger, efterretninger og politikker.
    - Enhver handling som er i strid med lokal eller international lov.

- **Indberetningsprocedure**

En indberetning kan foretages til Whistleblower-udvalget på én af nedenstående måder:

- Via email til: [ethics@indorama.net](mailto:ethics@indorama.net)
- Online at: <http://whistleblower.indoramaventures.com>

- o Der kan desuden foretages *beskyttet indberetning* til nærmeste linjeleder (såfremt der ikke foreligger nogen potentiel interessekonflikt). I så tilfælde skal linjelederen adressere indberetningen til *Whistleblower-udvalget* og sikre, at *whistlebloweren* ikke kan identificeres.
- o *Beskyttet indberetning* skal helst foretages via e-mail eller skriftligt på engelsk. Selvom det sker på et andet sprog, vil det blive oversat til engelsk for nærmere undersøgelse.
- o Indberetninger om *Whistleblower-udvalget* kan ske til: independentdirectors@indorama.net
- **Procedure vedrørende undersøgelse af beskyttet indberetning**
  - o *Whistleblower-udvalget* vurderer om den *beskyttede indberetning* rent faktisk vedrører brud på overensstemmelses- eller etiske forhold inden 7 dage fra modtagelse af den beskyttede indberetning. Hvis indberetningen er indgivet mod et af medlemmerne af *Whistleblower-udvalget*, skal samme foretages til formanden for revisions-udvalget, som vil indlede undersøgelsen, der foretages af en udpeget udvalg bestående af direktører uden tilknytning dertil.
  - o Hvis *Whistleblower-udvalget* vurderer, at den beskyttede indberetning ikke har reelt indhold, vil begrundelsen herfor blive drøftet på et møde i NCCG-udvalget. NCCG-udvalget kan om nødvendigt ophæve) beslutningen.
  - o Hvis *Whistleblower-udvalget* vurderer, at den beskyttede indberetning har reelt indhold, udpeger *Whistleblower-udvalget* et revisionsudvalg, der skal gennemføre en undersøgelse med uafhængighed, objektivitet, upartiskhed, retfærdighed og højeste grad af integritet.
  - o Den *anmeldte person* vil normalt få oplysning om de indberettede forhold fra starten af en formel undersøgelse og har mulighed for at forsvare sig, mens undersøgelsen pågår.
  - o Den anmeldte person må ikke forsøge at påvirke undersøgelsen. Der må ikke tilbageholdes, destrueres eller manipuleres med beviser, og vidner må ikke forsøges påvirket, instrueret eller truet af den anmeldte person. Hvis den anmeldte person findes skyldig i sådanne handlinger, vil den anmeldte person blive underkastet disciplinærstraf.
  - o Revisionsudvalget fremsender resultaterne af undersøgelsen i form af en rapport til *Whistleblower-udvalget* sammen med eventuel dokumentation inden for én måned efter modtagelse af den *beskyttede indberetning*. *Whistleblower-udvalget* kan om nødvendigt forlænge fristen.
- **Procedure efter undersøgelse af beskyttet indberetning**
  - o Uanset de rettigheder, som den *anmeldte person* måtte have ved lov eller i henhold til denne Whistleblower-politik, har den *anmeldte person* ret til at få oplysning om resultatet af undersøgelsen. Hvis de indberettede forhold ikke opretholdes, skal den *anmeldte person* kontaktes med hensyn til om offentliggørelse af undersøgelsesresultaterne vil være i den *anmeldte persons* eller Selskabets bedste interesse.

- o Hvis undersøgelsen viser, at den *anmeldte person* har begået uregelmæssigheder, ulovligheder eller uetiske handlinger, skal *Whistleblower-udvalget* komme med anbefaling til passende korrigerende handling eller de disciplinære tiltag der anses for nødvendige.
  - o Hvis undersøgelsen viser, at *Whistlebloweren* med fortsæt har afgivet falsk indberetning, hvilket er tilfældet, hvis han/hun foretager beskyttet indberetning baseret på kendsgerninger, som han/hun vidste ikke var sande, kan det resultere i korrigerende handlinger eller disciplinærsag mod *Whistlebloweren*.
- **Privatliv**
    - o IVL sikrer fortroligheden af alle modtagne oplysninger, sikker behandling af personlige oplysninger, og beskyttelse af identiteten af såvel *Whistlebloweren* som andre involverede personer.
    - o Hvis og når (yderligere) behandling af personoplysninger er nødvendig, skal *Whistleblower-udvalget* anvende princippet om dataminering: *Whistleblower-udvalget* må kun (yderligere) behandle personoplysninger, der er passende, relevante og nødvendige i forbindelse med en bestemt sag.
    - o Hvis og når (yderligere) behandling af personoplysninger er nødvendig, skal *Whistleblower-udvalget* identificere, hvilke personoplysninger der er tale om i forbindelse med den bestemte sag, og hvem de berørte personer er, for at afgøre, om de har ret til informationerne, skal have adgang og ret til berigtigelse. Det er tilladt af afvige fra disse rettigheder, så længe *Whistleblower-udvalget* er i stand til at give dokumenteret begrundelse for at træffe en sådan beslutning.
    - o *Whistleblower-udvalget* skal hurtigst muligt efter modtagelse af en beskyttet indberetning, og såfremt det kræves i henhold til gældende lovgivning, give *Whistlebloweren* og alle andre enkeltpersoner, der berøres af en beskyttet indberetning, en kopi af IVLs Whistleblower fortrolighedserklæring (Bilag 3), som informerer *Whistlebloweren* om, hvordan hans/hendes personlige oplysninger behandles.
    - o I visse tilfælde kan det imidlertid være til skade for sagen at underrette den *anmeldte person* på dette tidlige stadium. I sådanne tilfælde kan det være nødvendigt at udsætte videregivelsen af specifikke oplysninger (Se også punkt 3 i afsnittet "Privatliv").
    - o Det kan også have en ikke tilsigtet effekt af informere alle tredjeparter, der er nævnt i den *beskyttede indberetning*. *Whistleblower-udvalget* afgør i hvert enkelt tilfælde, om det står i misforhold til sagen eller ej at underrette alle tredjeparter, hvilket blandt andet kan være tilfældet, hvis det at informere enkeltpersoner ville føre til yderligere sagsbehandling, som kan være mere forstyrrende end den oprindelige.
    - o Når der gives tilbagemelding på anmodning om adgang, vil *Whistleblower-udvalget* sikre, at personoplysninger fra andre parter ikke afsløres.
    - o *Whistleblower-udvalget* vil sikre, at de forholdsmæssige opbevaringsperioder overholdes, afhængig af udfaldet af hver enkelt sag.

Personoplysninger vil kun blive opbevaret så længe de har et formål i forhold til sagsbehandlingen.

- **Beskyttelse mod repressalier**

- o IVL **forbyder strengt** og tolererer ikke ulovlige repressalier mod nogen person fra nogen medarbejder. Alle former for ulovlige gengældelsesforanstaltninger er forbudt, herunder enhver form for disciplinering, repressalier, intimidering eller anden form for gengældelse for deltagelse i aktiviteter, der er beskyttet af loven.
- o Enhver indberetning, bekymring eller klage indgivet i god tro er fuldt ud beskyttet af denne politik, også selv om indberetningen, spørgsmålet eller bekymringen efter undersøgelse ikke er begrundet. Enhver, der indgiver en klage vedrørende en overtrædelse eller en formodet overtrædelse, skal handle i god tro og have rimelig grund til at tro, at de oplysninger, der er blevet offentliggjort, tyder på en overtrædelse af IVL-politikken eller loven. Enhver påstand, der viser sig ikke at være begrundet og er fremsat i ond vilje eller med viden om, at den var falsk, vil blive behandlet som en alvorlig disciplinær forseelse.



## Sammendrag af afsnittet:

### Whistleblower-politik

- Vi opfordrer medarbejdere til at henvende sig til Whistleblower-udvalget uden nødvendigvis at informere deres linjeleder herom og uden at afsløre deres identitet.
- *Whistleblowere* kan lave indberetning om:
  - o Enhver handling, der er i strid med Corporate Governance Manual og Selskabets vedtægter.
  - o Enhver handling, der udgør svig.
  - o Enhver handling, der er ulovlig i henhold til lokal eller international lovgivning.
- Whistleblowere kan benytte følgende indberetningskanaler:
  - o E-mail: [ethics@indorama.net](mailto:ethics@indorama.net)
  - o Hjemmeside: <http://whistleblower.indoramaventures.com>
  - o Klager over Whistleblower-udvalget kan rettes til [independentdirectors@indorama.net](mailto:independentdirectors@indorama.net)
- Den *anmeldte person* må ikke blande sig i undersøgelsen. Beviser må ikke tilbageholdes, tilintetgøres eller manipuleres, og vidner må ikke påvirkes, coaches eller intimideres. Sådanne handlinger kan resultere i disciplinærsager.
- IVL forbyder strengt og tolererer ikke ulovlige repressalier mod nogen person fra nogen medarbejder.
- Falske påstande, der bevidst eller med ond vilje fremsættes, vil blive behandlet som en alvorlig disciplinær forseelse.

## **Definitioner og akronymer**

## 6. Definitioner og akronymer

Følgende ord og udtryk, der anvendes i denne manual, skal have den betydning, der her fremføres, medmindre konteksten kræver noget andet.

Termer	Definitioner
<b>Bestikkelse</b> Side 12, 13, 14 og 37	<p>Ved bestikkelse forstås at yde, tilbyde eller give andre – eller bede om, modtage eller acceptere bestikkelse i form af økonomiske eller andre fordele fra andre for uretmæssigt at udføre en relevant opgave eller aktivitet.</p> <p>Dette omfatter betalinger, der er foretaget med det formål at fremskynde eller lette en embedsmands udførelse af en rutinemæssig administrativ handling – og ikke for at opnå eller bibeholde forretning eller anden uberettiget fordel som nævnt andetsteds i denne politik.</p>
<b>Barn</b> <sup>6</sup> Side 22 og 37	Enhver person under 15 år, medmindre minimumsalderen for arbejde er højere i henhold til lokal lovgivning, i hvilket tilfælde den angivne højere alder gælder.
<b>Børnearbejde</b> <sup>7</sup> Side 22 og 23	Ethvert arbejde udført af et <i>barn</i> yngre end den alder, der angivet i ovenstående definition af et <i>barn</i> .
<b>Fortrolige oplysninger</b> Side 12	<p>Ved fortrolige oplysninger henvises til oplysninger, som ikke kendt af offentligheden eller er offentligt tilgængeligt.</p> <p>Fortrolige oplysninger omfatter, men er ikke begrænset til, ikke-offentlige oplysninger, finansielle oplysninger, kommercielle oplysninger, virksomhedsstrukturer, aktiviteter, hemmeligheder, teknisk knowhow, design, salgs- og marketingplaner, markedsundersøgelser, rapporter, manualer, tilbud, prissætning, forretningsstrategier, kunde- og leverandør-liste, aktiver og passiver, analyser, prognoser, forretningsstudier eller udviklingsplaner, whistleblower-rapporter, uanset om de er nedskrevne eller overført mundtligt, visuelt, elektronisk eller på anden måde, kompileringer, undersøgelser eller dokumenter, som indeholder eller er genereret på basis af sådanne fortrolige oplysninger.</p>
<b>Korruption</b> Side 1, 12, 13, 14 og 33	Ved <b>Korruption</b> forstås bestikkelse, afpresning, svindel, bedrageri, magtmissbrug, underslæb, hvidvask af penge og andre lignende aktiviteter.

<sup>6</sup> Kilde: "Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000®:2014)" by Social Accountability International.

<sup>7</sup> Kilde: "C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)" by the International Labour Organization.

Termer	Definitioner
<p><b>Interessekonflikt</b> Side 5, 13, 16 og 33</p>	<p>En situation, hvor en person har to konkurrerende interesser (egen interesse versus Selskabets interesse) i en sag, hvilket kan påvirke deres evne til at træffe retfærdige og upartiske beslutninger.<sup>8</sup></p> <p>Mere specifikt kan en interessekonflikt også henvise til en situation, hvor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En medarbejder ved at træffe en professionel/forretningsmæssig beslutning på vegne af IVL kan få en personlig fordel, direkte eller indirekte.</li> <li>• En ekstern person eller organisation kan få en utilbørlig faglig/forretningsmæssig fordel eller kommerciel fordel på grund af et personligt forhold til en IVL-medarbejder.</li> <li>• IVL er dårligt stillet på grund af det personlige forhold mellem to eller flere IVL-medarbejdere.</li> <li>• Beslutningsprocessen påvirkes af personlig interesse, hvilket kompromitterer beslutningens integritet.</li> </ul>
<p><b>Mobning</b> Side 21, 22, 23, 25, 26 og 27</p>	<p>IVL identificerer følgende handlinger som chikane:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At fornærme eller ydmyge en anden person fysisk eller verbalt.</li> <li>• At true eller intimidere en anden person.</li> <li>• At fremsætte upassende vittigheder eller kommentarer om en anden persons forskelligheder</li> </ul> <p>Seksuel chikane inkluderer, men er ikke begrænset til, adfærd der:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• skaber et seksuelt intimiderende, uvenligt, fjendtligt eller ubehageligt arbejdsmiljø.</li> <li>• Med rimelighed kunne tænkes at sætte seksuelle forhold i forbindelse med en persons job eller ansættelsesmuligheder.</li> </ul>
<p><b>Menneskehandel</b> Side 23</p>	<p>Den handling, der består i at rekruttere, huse, transportere, levere eller skaffe en person til tvangsarbejde eller kommerciel seksuel udnyttelse ved hjælp af svig, tvang eller bedrag.</p>
<p><b>Industrielt design<sup>9</sup></b> Side 39</p>	<p>Industrielt design henviser til et objekts dekorative eller æstetiske aspekter. Et design kan bestå af tredimensionelle funktioner, såsom form eller overflade af et objekt eller todimensionelle funktioner såsom mønstre, streger eller farve.</p>

<sup>8</sup> Kilde: Kennedy, Russell. "Conflict of interest in the workplace: recognizing, avoiding and resolving." Lexology, 19 February 2020, viewed on 5 May 2021, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ba789aeb-20b5-4a55-af59-85ce86dd6429>.

<sup>9</sup> Kilde: "What is Intellectual Property?" by World Intellectual Property Organization, [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo\\_pub\\_450.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf).

Termer	Definitioner
<b>Insider-handel</b> <sup>10</sup> Side 4 og 11	Køb eller salg af værdipapirer af en person, som har adgang til <i>væsentlig information</i> om et sådant værdipapir, når sådan information endnu ikke er offentligt tilgængelig. Handel foretaget på basis af specialviden er ikke fair i forhold til andre investorer, som ikke har adgang til denne viden.
<b>Intellectuel ejendomsret</b> <sup>11</sup> Side 19 og 20	Betyder sindets frembringelser (Creations of the mind): Opfindelser, litterære og kunstneriske værker, symboler, navne og billeder, der bruges i forretningsmæssig sammenhæng. Intellectuel ejendomsret er inddelt i to kategorier: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Industriell ejendomsret</b> omfatter patenter og opfindelser, <i>varemærker, industrielle designs og forretningshemmeligheder</i>.</li> <li>• <b>Copyright</b> omfatter: forskningsartikler, videoer, film, musik, photos, billeder, fotos, tegninger, grafisk design og it-programmer etc.</li> </ul>
<b>Efterforskere</b> Side 14	Henviser til personer, som er autoriseret, udnævnt eller konsulteret af Whistleblower-udvalget – herunder den interne revisionsafdeling (The Internal Audit Department).
<b>Væsentlig oplysning</b> <sup>12</sup> Side 38	Oplysninger anses for at være "væsentlige", hvis spredning heraf til offentligheden sandsynligvis vil påvirke markedsværdien eller handelsprisen af Selskabets værdipapirer (dvs. aktier) eller sandsynligvis vil påvirke en fornuftig investors beslutning om at købe eller sælge Selskabets værdipapirer.
<b>Moderne slaveri</b> Side 23	Rekruttering, flytning, husning eller modtagelse af børn, kvinder eller mænd ved brug af magt, tvang, misbrug af sårbarhed, bedrag eller andre midler med henblik på udnyttelse. Det er en forbrydelse i henhold til Modern Slavery Act 2015 og omfatter det at holde en person i en situation med slaveri, trældom, tvangsarbejde eller tvangsarbejde eller at arrangere deres rejse med henblik på at udnytte dem kort efter.
<b>Patent</b> <sup>13</sup> Side 38	En eksklusiv rettighed til en opfindelse, et produkt eller en proces, der beskriver en innovativ måde at gøre noget på eller som tilbyder en ny teknisk løsning på et problem.
<b>Ejendom</b> Side 25	Ejendom omfatter, men er ikke begrænset til, enhver korrespondance, specifikation, bilag, litteratur, bøger, cirkulærer, artikler, varer eller i det hele taget ejendom af enhver art.

<sup>10</sup> Kilde: "Market Surveillance Department" by Stock Exchange of Thailand (SET)

<sup>11</sup> Kilde: "What is Intellectual Property?" by World Intellectual Property Organization, [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo\\_pub\\_450.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf).

<sup>12</sup> Kilde: "Material Nonpublic Information: What it is and what to do when you come in possession of it" by Corporate Finance Institute.

<sup>13</sup> Kilde: "What is Intellectual Property?" by World Intellectual Property Organization, [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo\\_pub\\_450.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf).

Termer	Definitioner
<b>Beskyttet indberetning</b> Side 33, 34, 35, 36 ,39 og 40	Henviser til enhver kommunikation foretaget i god tro ud fra den ærlige overbevisning, at der er rimelig grund til bekymring, og som afslører oplysninger eller fremlægger dokumentation for uetisk eller ukorrekt aktivitet. Selskabet og ledelsen må ikke afsløre Whistleblowerens identitet eller indlede nogen form for urimelig eller straffende handling, som omfatter ændring af Whistleblowerens stilling, jobbeskrivelse eller arbejdssted, eller suspendere, true, chikanere eller afskedige Whistlebloweren.
<b>Relevant funktion eller aktivitet</b> Side 37	Henviser til alle funktioner af offentlig eller privat karakter, herunder alle aktiviteter i forbindelse med en virksomhed, enhver aktivitet, der udøves i løbet af en persons ansættelse eller enhver aktivitet, der udføres af eller på vegne af en person eller en gruppe af personer.
<b>Interessant</b> Side 1, 3, 5, 8, 10, 12, 16, 17, 21, 23, 25, 28 og 33	Betyder aktionærer, kunder, leverandører, kreditorer, konkurrenter, regeringer og medier.
<b>Anmeldt person</b> Side 34, 35 og 36	Henviser til en person, imod hvem eller i relation til hvem, der er foretaget <i>beskyttet indberetning</i> .
<b>Forretnings-hemmeligheder</b> <sup>14</sup> Side 19, 37 og 38	Ikke offentligt tilgængelige forretningsoplysninger, som giver en virksomhed en konkurrencemæssig fordel, det være sig materielle eller immaterielle oplysninger, for eksempel salgsmetoder, distributionsmetoder, forbrugerprofiler, reklamestrategier, strategier til at øge arbejds effektiviteten, lister over leverandører og kunder samt fremstillingsprocesser.
<b>Varemærke</b> <sup>15</sup> Side 19 og 38	Et karakteristisk tegn, der identificerer visse tjenesteydelser, som produceres eller leveres af en enkelt person eller en virksomhed. Det omfatter firmanavne, logoer, slogans og designs, der anvendes til at identificere og skelne en virksomheds varer i sin forretningsbranche.
<b>Verdenserklæringen om menneskerettigheder</b> Side 21	Erklæringen blev vedtaget af de Forenede Nationers generalforsamling i 1948 og består af 30 artikler, der bekræfter alle personers rettigheder i hele verden.  Detaljer kan findes her:  <a href="http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/">http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/</a> .

<sup>14</sup> Kilde: "What is a Trade Secret?" by World Intellectual Property Organization, [https://www.wipo.int/sme/en/ip\\_business/trade\\_secrets/trade\\_secrets.htm](https://www.wipo.int/sme/en/ip_business/trade_secrets/trade_secrets.htm)

<sup>15</sup> Kilde: "What is Intellectual Property?" by World Intellectual Property Organization, [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo\\_pub\\_450.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf).

Termer	Definitioner
<p><b>Whistleblower</b> Side 33, 34, 35, 39 og 40</p>	<p>Henviser til en person, der har foretaget en <i>beskyttet indberetning</i> af en uetisk aktivitet, som han/hun har observeret.</p>
<p><b>Whistleblower-udvalg</b> Side 1, 14, 33, 34, 35, 36 og 39</p>	<p>Henviser til et udvalg udpeget af Selskabets bestyrelse for at undersøge indberetninger foretaget af <i>Whistleblower</i>.</p>
<p><b>Medarbejderstab</b> Side 15 og 27</p>	<p>Inkluderer bestyrelsen, fastansatte medarbejdere og midlertidigt ansatte medarbejdere.</p>

**Formular til bekræftelse  
og accept af overholdelse**



## 7. Formular til bekræftelse og accept af overholdelse

Jeg bekræfter hermed at have modtaget og læst IVLs Manual for god selskabsledelse. Jeg forstår, anerkender og vil overholde de retningslinjer, der er beskrevet i denne manual.

Underskrift: .....

Navn: .....

Stilling: .....

Forretningsenhed: .....

Lokation: .....

Dato: ...../...../.....

## 8. Revisionshistorik

Version	Godkendt af	Dato for godkendelse	Vigtige ændringer
Original	Bestyrelsen	September 2019	-
Revision 1 (Ver. 2)	Bestyrelsen	Februar 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opdatering af Vision, Mission og værdier.</li> <li>• Tilføje sammendrag af hver enkelt politik og definition på interessekonflikt.</li> <li>• Foretaget mindre tilretninger af politikkerne for menneskerettigheder, anti-korruption, mangfoldighed og whistleblowere.</li> <li>• Sammenlægning af politikkerne for miljø, sundhed og sikkerhed så de er tilpasset EHS politik godkendt i 2021.</li> <li>• Tilpasning af fortrolighedserklæring for at overholde thailandske PDPA-krav.</li> </ul>
Revision 2 (Ver. 3)	Bestyrelsen	Februar 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har tilføjet "potentielle røde flag".</li> <li>• Tilføjet "tredjeparter og rettidig omhu".</li> <li>• Tilføjet afsnit om "beskyttelse mod repressalier".</li> <li>• Finjusteret intellektuel ejendomsret politikken for at gøre den mere klar og specifik.</li> <li>• Tilføjet afsnit og definitioner på moderne slaveri og menneskehandel.</li> <li>• Tilføjet afsnit om ansættelse af en nuværende eller tidligere statsansat medarbejder.</li> <li>• Afsnit om børnearbejde udvidet.</li> </ul>

# **Bilag**

## 9. Bilag

### Bilag 1 Politik for transaktioner mellem interesseforbundne parter

- En transaktion mellem forbundne parter er en transaktion mellem et børsnoteret selskab eller dets datterselskaber og personer, der har forbindelse til det børsnoterede selskab.

I henhold til den thailandske SET-forordning og SEC-forordningen skal der ved interesseforbunden person forstås følgende:

- 1) Ledelsen, majoritetsaktionærer, kontrollerende personer eller personer, som udpeges til ledelsen eller kontrollerende personer i et børsnoteret selskab eller et datterselskab hertil, herunder tilknyttede personer og nære slægtninge til disse personer.
- 2) Enhver juridisk person, som har en storaktionær eller en kontrollerende person som nedenstående personer i et børsnoteret selskab eller et datterselskab hertil:
  - (a) Ledelsen
  - (b) Majoritetsaktionær
  - (c) Kontrollerende person
  - (d) Person, som udpeges til ledelsen eller en kontrollerende person
  - (e) Tilknyttede personer og nære slægtninge til personer fra (a) til (d)
- 3) Enhver person, hvis adfærd kan tolkes enten som en selvstændig handling eller som værende under væsentlig indflydelse af personer fra (1) til (2) i forbindelse med beslutningstagning, fastlæggelse af politikker, ledelseshåndtering eller drift, eller andre personer, som SEC anser for at udvise den samme type adfærd.

Bemærkninger:

Ved ledelse forstås bestyrelsesmedlemmer, direktionen, personer fra de næste fire lag under direktionen eller lignende stillinger, regnskabs- eller økonomichefer eller personer med højere stillinger samt deres medarbejdere og slægtninge i det børsnoterede selskab.

Ved storaktionær forstås en aktionær, som direkte eller indirekte ejer aktier i enhver juridisk person til et beløb af mere end 10 procent af den indbetalte kapital fra denne person. Disse aktier omfatter desuden de aktier, som ejes af slægtninge.

Ved en kontrollerende person forstås (1) en aktionær med en juridisk persons ret til at stemme ved et større antal end 50 % af det samlede antal stemmer for en sådan juridisk person, eller (2) en person, der råder over majoriteten af de stemmeretsgivende aktier

på en hvilken som helst juridisk persons aktionærmøde, hvad enten det er direkte eller indirekte eller på andet grundlag, eller (3) som har mandat til at vælge eller afsætte mindst halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne.

Ved beslægtet person forstås enhver person i henhold til Artikel 258, stk. 1 til 7 i den gamle SEC-forordning, som normalt består af:

- 1) Hustruen til en sådan person
- 2) Et mindreårigt barn af en sådan person
- 3) Et generelt forhold, hvori en sådan person eller personen nævnt under stk. 1 eller 2 er partner
- 4) Et begrænset partnerskab, hvori en sådan person eller personen nævnt under stk. 1 eller 2 hæfter ubegrænset, eller en partner, som hæfter begrænset og kollektivt ejer en aktieandel på over 30 procent af det samlede antal aktier
- 5) Et aktieselskab, hvori en sådan person eller personen nævnt i stk. 1 eller 2 eller partnerskaberne i henhold til stk. 3 og 4 tilsammen har en aktieandel svarende til over 30 procent af de samlede aktier solgt af dette selskab eller
- 6) Et aktieselskab, hvori en sådan person eller personen nævnt i stk. 1 eller 2 eller partnerskaberne i henhold til stk. 3 og 4 eller selskabet som nævnt i stk. 5 ejer en aktieandel på over 30 procent af det samlede antal aktier solgt af dette selskab eller
- 7) En juridisk person over hvilken personerne i henhold til Artikel 246 og 247 i SEC-forordningen har ledelsesbeføjelser i egenskab af repræsentanter.

Ved nær slægtning forstås personer, der er blodsbeslægtede eller juridisk registrerede som far, mor, ægtefælle, søskende eller børn, herunder børns ægtefæller.

- Procedure ved transaktioner mellem interesseforbundne parter  
I tilfælde af at Selskabet udfører sine forretningsaktiviteter med de beslægtede personer, som måtte have en interessekonflikt med Selskabet, vil revisionsudvalget afgive en erklæring vedrørende nødvendigheden af sådanne transaktioner. Revisionsudvalget vil sikre, at vilkårene og betingelserne for disse transaktioner er i overensstemmelse med normal branchep praksis, og de priser, der normalt tages for disse transaktioner, bliver vurderet og sammenlignet med markedspriserne. I tilfælde af at markedsprisen ikke er tilgængelig, skal revisionsudvalget sikre, at disse priser er rimelige, og at transaktionerne udføres i Selskabet og aktionærernes interesse. Hvis revisionsudvalget ikke er i stand til at vurdere transaktioner mellem interesseforbundne parter grundet manglende ekspertise på visse områder, vil Selskabet engagere en uvildig ekspert til at vurdere og afgive en erklæring om pågældende transaktioner. Bestyrelsen eller revisionsudvalget eller Selskabets aktionærer vil alt efter omstændighederne bruge erklæringen fra

den uvildige ekspert som supplement til at drage deres egen konklusion. De bestyrelsesmedlemmer, der måtte have en interessekonflikt i forhold til Selskabet, må ikke stemme eller deltage i møder om forhold vedrørende de pågældende transaktioner mellem interesseforbundne parter. Offentliggørelse i årsrapporten og den årlige registreringserklæring (skema 56-1) vil ske ifølge gældende bestemmelser.

- Typer af transaktioner mellem interesseforbundne parter
  - 1) Normale forretningstransaktioner
    - (a) Med generelle handelsbetingelser
    - (b) Uden generelle handelsbetingelser

Ved normale forretningstransaktioner forstås en forretningstransaktion, som normalt varetages af et børsnoteret selskab eller et datterselskab hertil med det formål at drive forretning.

- 2) Understøttelse af normale forretningstransaktioner
  - (a) Med generelle handelsbetingelser
  - (b) Uden generelle handelsbetingelser

Ved understøttelse af normale forretningstransaktioner forstås en forretningstransaktion, der varetages af et selskab af samme beskaffenhed som et børsnoteret selskab eller et datterselskab hertil med det formål at understøtte deres eget selskabs normale forretningstransaktioner.

Bemærkninger:

Ved generelle handelsbetingelser forstås handelsbetingelser, under hvilke prisen og betingelserne er rimelige og ikke forårsager misforhold vedrørende fordele, herunder handelsbetingelser i hvilke prisen og betingelserne er som følger:

- (1) svarende til de priser og betingelser, som et børsnoteret selskab eller et datterselskab modtager fra eller tilbyder til generelle personer
- (2) svarende til de priser og betingelser, som en tilknyttet person tilbyder til generelle personer
- (3) svarende til de priser og betingelser, som et børsnoteret selskab kan bevise er de priser og betingelser, som en lignende virksomhed tilbyder til generelle personer

- 3) Leje eller leasing af fast ejendom (ikke over 3 år) uden indikation af generel handel
- 4) Transaktioner vedrørende aktiver eller tjenester
- 5) Tilbud om og/eller modtagelse af finansiel støtte

Ved tilbud om og/eller modtagelse af finansiel støtte forstås et tilbud om eller modtagelse af finansiel støtte, enten ved modtagelse af eller forlængelse af lån, garanti, fremskaffelse af aktiver som sikkerhedsstillelse samt lignende tilfælde.

- Godkendelse af transaktioner i henhold til SEC-/SET-forordningen

Typen af transaktioner	Små	Mellemstore	Store
1. Normale forretningstransaktioner 1.1 Med generelle handelsbetingelser 1.2 Uden generelle handelsbetingelser	Godkendt af ledelsen  Godkendt af ledelsen	Godkendt af ledelsen  Godkendt af bestyrelsen og forelægges for SET	Godkendt af ledelsen  Godkendt af aktionærer og bestyrelse og forelægges for SET
2. At forestå normale forretningstransaktioner 2.1 Med generelle handelsbetingelser 2.2 Uden generelle handelsbetingelser	Godkendt af ledelsen  Godkendt af ledelsen	Godkendt af ledelsen  Godkendt af bestyrelsen og forelægges for SET	Godkendt af ledelsen  Godkendt af aktionærer og bestyrelse og forelægges for SET
3. Leje eller leasing af fast ejendom (ikke over 3 år) uden indikation af generel handel	Godkendt af ledelsen	Godkendt af bestyrelsen og forelægges for SET	Godkendt af bestyrelsen og forelægges for SET
4. Transaktioner vedrørende aktiver eller tjenester	Godkendt af ledelsen	Godkendt af bestyrelsen og forelægges for SET	Godkendt af aktionærer og bestyrelse og forelægges for SET
5. Tilbud om og/eller modtagelse af finansiel støtte 5.1 Tilbud om finansiel støtte a) Til en tilknyttet juridisk person (i). Hvor IVL er aktionær $\geq$ tilknyttet person	Godkendt af ledelsen	Godkendt af bestyrelsen og forelægges for SET	Godkendt af aktionærer og bestyrelse og forelægges for SET
(ii). Hvor IVL er aktionær $\geq$ tilknyttet person	a) En transaktion, som er på mindre end 100 millioner Baht eller mindre end 3 % af de samlede materielle aktiver – det laveste af disse beløb – kræves godkendt af bestyrelsen og forelægges for SET b) Transaktioner, som er enten lig med eller over end 100 millioner Baht eller mindre end 3 % af de samlede materielle aktiver, kræves godkendt af aktionærene og bestyrelsen og forelægges for SET		
b) Til en tilknyttet fysisk person	a) En transaktion, som er på mindre end 100 millioner Baht eller mindre end 3 % af de samlede materielle aktiver – det laveste af disse beløb – kræves godkendt af bestyrelsen og forelægges for SET b) Transaktioner, som er enten lig med eller over end 100 millioner Baht eller mindre end 3 % af de samlede materielle aktiver, kræves godkendt af aktionærene og bestyrelsen og forelægges for SET		
5.2 Modtagelse af finansiel støtte	Godkendt af ledelsen	Godkendt af bestyrelsen og forelægges for SET	Godkendt af aktionærer og bestyrelse og forelægges for SET

- Transaktionsværdi
  - 1) Ved en mindre transaktion forstås en transaktion, der ikke overstiger 1 million Baht ( $X \leq 1 \text{ MB}$ ) eller ikke overstiger 0,03 procent af de samlede materielle anlægsaktiver ( $X \leq 0,03 \%$  af NTA) – alt efter hvad der er højest
  - 2) Ved en mellemstor transaktion forstås en transaktion på mere end 1 million Baht og under 20 millioner Baht ( $1 \text{ MB} < X < 20 \text{ MB}$ ) eller på mere end 0,03 % af de samlede materielle anlægsaktiver og mindre end 3 % af de samlede materielle anlægsaktiver ( $0,03 \% < X < 3 \%$  af de samlede materielle anlægsaktiver) – alt efter hvad der er højest
  - 3) Ved en større transaktion forstås en transaktion lig med/på mere end 20 millioner Baht ( $X \leq 20 \text{ MB}$ ) eller lig med/på mere end 3 % af de samlede materielle anlægsaktiver ( $X \leq 3 \%$  af de samlede materielle anlægsaktiver) – alt efter hvad der er højest

Bemærkninger:

NTA = Net Tangible Assets (Samlede aktiver – immaterielle aktiver – Samlede passiver – minoritetsinteresser)

- Ny transaktion mellem interesseforbundne parter  
 Ved enhver transaktion mellem interesseforbundne parter skal den respektive enhed rette henvendelse til revisionsudvalgets sekretariat og underrette om den foreslåede transaktion, baggrunden for transaktionen, transaktionens værdi, priser samt vilkår og betingelser, således at revisionsudvalgets sekretariat kan vurdere, hvilken kategori af transaktioner mellem interesseforbundne parter transaktionen falder ind under samt indhente den nødvendige godkendelse fra ledelsen/revisionsudvalget/bestyrelsen/aktionærene som påkrævet. Ydermere vil selskabet sikre, at sådanne transaktioner udføres i overensstemmelse med SEC-bestemmelserne, regler, notifikationer og bestemmelser fra tilsynsrådet for kapitalmarkedet (the Capital Market Supervisory Board), SEC og SET. I tillæg hertil er selskabet også forpligtet til at handle i overensstemmelse med offentliggørelsesreglerne vedrørende transaktioner mellem interesseforbundne parter og selskabets politik.

I tillæg hertil skal selskabet, når det tager initiativ til at gøre forretninger med en tilknyttet person, søge revisionsudvalgets holdning til det fornuftige i sådanne transaktioner. I tilfælde af at revisionsudvalget ikke er i stand til at vurdere transaktioner mellem interesseforbundne parter grundet manglende ekspertise på visse områder, kan revisionsudvalget engagere en uvildig ekspert, fx en uvildig taksator, til at vurdere og tilkendegive sin holdning til transaktionerne. Revisionsudvalgets eller den uvildige eksperts holdning vil i givet fald blive benyttet af selskabets bestyrelsesmedlemmer eller aktionærer til at træffe en beslutning, som sikrer, at disse transaktioner mellem interesseforbundne parter er rimelige og i aktionærernes interesse.



Det er selskabets og dets datterselskabers intention ikke at foretage nogle transaktioner mellem interesseforbundne parter med deres bestyrelsesmedlemmer eller direktionen.

Selskabet og dets datterselskaber kan imidlertid foretage transaktioner mellem interesseforbundne parter med deres bestyrelsesmedlemmer, direktionen eller potentielt beslægtede personer. Som et resultat heraf godkender bestyrelsesmedlemmerne principielt, at ledelsen har mandat til at godkende sådanne transaktioner under rimelige, gennemskuelige og ikke-korrumpere vilkår, forudsat at en sådan transaktion kategoriseres som en transaktion med de samme kommercielle betingelser som dem, en almindelig person ville acceptere med enhver ikke-beslægtet modpart under lignende omstændigheder, på et grundlag af kommerciel forhandling (generelle handelsbetingelser), og i givet fald uden nogen dertil forbunden interesse relateret til personens status af bestyrelsesmedlem, ledelsesperson eller beslægtet person.

Imidlertid kan ledelsen, ved enhver transaktion mellem interesseforbundne parter – fraset tilbud om og modtagelse af finansiel støtte – godkende en enkelt transaktion af en værdi på op til 50.000 USD og ikke over 100.000 USD i alt for sådanne transaktioner i løbet af et regnskabsår. Sådanne transaktioner vil blive indberettet særskilt til revisionsudvalget/bestyrelsen af den interne revisionsudvalg. Transaktionsværdier højere end det foreskrevne vil følge de normale godkendelsesprocesser.

- Den interne revisionsafdeling  
Den interne revisionsafdeling vil hvert kvartal foretage en kontrol af de fortløbende og nye transaktioner mellem interesseforbundne parter med det formål at sikre, at de foregår i overensstemmelse med de godkendte principper. Den interne revisionsafdeling vil foretage indberetning til revisionsudvalgets sekretariat, som derpå vil foretage indberetning til revisionsudvalget/bestyrelsen.
- Offentliggørelser

De fortløbende transaktioner mellem interesseforbundne parter vil blive indberettet til revisionsudvalget/bestyrelsen hvert kvartal.

Transaktioner mellem interesseforbundne parter skal indberettes i de kvartalsvise og årlige reviderede finansielle redegørelser og offentliggøres i vores årsrapport eller årlige registreringserklæring (skema 56.-1) ifølge gældende bestemmelser.

Bemærk: Transaktioner mellem beslægtede parter indberettet af revisionen i den finansielle redegørelse omfatter ikke kun transaktioner mellem interesseforbundne parter som defineret ovenfor, men også transaktioner mellem filialer i IVL-regi. Revisionsudvalget og den interne revisionsafdelings fokus er imidlertid begrænset til transaktioner mellem interesseforbundne parter.

## Bilag 2 Adfærdskodeks for leverandører

Indorama Ventures Public Company Limited og dets datterselskaber/tilknyttede selskaber (refereret til under ét som "Selskabet") er forpligtet til at drive deres forretning i overensstemmelse med alle relevante love og bestemmelser og de højeste etiske standarder samt en strategisk tilgang til koncernansvarlighed. For at sikre overensstemmelse i hele forsyningskæden forventer Selskabet, at dets leverandører indfører lignende principper.

Derfor ønsker Selskabet i overensstemmelse med sine visioner for underleverandørerne aktivt at involvere sin forsyningskæde, ved at alle leverandører tilslutter sig adfærdskodeksen for leverandører (generelt omtalt som "kodeksen").

- **Anvendelsesområde**

Bestemmelserne i denne kodeks beskriver Selskabets forventninger til alle leverandører, som det driver forretninger med, samarbejder med eller udfører opgaver for. Kodeksen er gældende for deres ansatte, moder- og datterselskaber eller tilknyttede selskaber samt underleverandører. Dette omfatter, men er ikke begrænset til en række relevante parter som leverandører, eksterne samarbejdspartnere, serviceleverandører, kommercielle partnere.

Bestemmelserne i denne kodeks gælder også for alle underleverandører, som samarbejder med eller udfører opgaver for leverandøren. Leverandøren er fuldt ansvarlig for at sikre tilslutning fra enhver af disse underleverandører, under samme forudsætninger som hvis det var leverandøren selv. IVL forventer, at dets leverandører vil etablere og opretholde en passende måde at administrere indholdet af denne kodeks, og det forventes, at de aktivt vurderer og overvåger deres administrationsprocesser og forretningsaktiviteter for at sikre, at de er i overensstemmelse disse principper. For at kontrollere leverandører og underleverandører, kan IVL tage forskellige initiativer, herunder anmode om selv-certificering, der skal vise, at de er i overensstemmelse med principperne, og i nogle tilfælde foretage evalueringer og inspektioner af leverandørs eller underleverandørs faciliteter. Hvis en kontrol afslører et brud på denne kodeks, skal leverandøren straks søge at udbedre situationen til IVLs tilfredshed. Misligholdelse af dette kan få betydning for leverandørens fremtidige mulighed for at gøre forretninger med Selskabet.

- **Overholdelse af gældende bestemmelser**

Kodeksen fastlægger standarden for den professionelle adfærd, der forventes af leverandørerne, og som forventes at optræde etisk, ansvarligt og i overensstemmelse med gældende love og regler. Hvor der er forskelle mellem standarderne i kodeksen og nationale love eller andre relevante standarder, skal leverandører efterleve de strengeste krav.

- **Etiske og juridiske betingelser**

- o **Undgå interessekonflikter:**

Leverandører skal overholde relevante love og regler vedrørende bestikkelse, korrupsion, bedrag samt enhver anden ikke tilladt forretningsaktivitet. Leverandører må aldrig foretage eller godkende en

ulovlig udbetaling til nogen under nogen omstændigheder. Dette gælder, uanset om den uretmæssige fordel tilbydes direkte eller via et mellemed.

o **Gaver, forplejning/arrangementer og udgifter:**

Leverandører til Selskabet må ikke tilbyde gaver eller tjenester til Selskabets ansatte direkte eller indirekte, som kan ses som et forsøg på at påvirke forretningsbeslutninger. Forplejning/arrangementer, såsom sociale arrangementer, måltider eller underholdning, kan tilbydes, hvis der er en forretningsmæssig årsag hertil, og omkostningerne holdes på et rimeligt niveau (3.000 baht<sup>16</sup> eller derunder). Rejseudgifter for den enkelte medarbejder fra Selskabet betales af Selskabet. Forplejning, udgifter eller gaver skal ikke tilbydes eller modtages ved forhandling af kontrakter, ved tilbudsgivning eller som belønning.

o **Nøjagtig bogføring af sager vedrørende Selskabet:**

Leverandører skal foretage nøjagtig bogføring af alle sager relateret til deres forretninger med Selskabet og skal på foranledning kunne fremlægge disse for Selskabet.

o **Konkurrence:**

Leverandører skal under ingen omstændigheder forårsage eller tage del i nogen form for brud på generelle eller specifikke konkurrencebestemmelser, såsom ulovligt samarbejde om prisfastsættelse, ulovlig markedsdeling eller andre former for adfærd, der bryder med de relevante love.

• **Menneskerettighederne**

Selskabet er dedikeret til både at beskytte og efterleve menneskerettighederne, som de fremgår af den verdensomspændende Menneskerettighedskonvention og dens to korresponderende konventioner, FN's Konvention om Borgerlige og Politiske Rettigheder samt Den Internationale Konvention om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder. Leverandører forventes at overholde de samme eller tilsvarende standarder i behandlingen af deres ansatte og deres interaktion med andre grupper. Minimumskravene er:

o **Forskellighed og lighed:**

Leverandører bør sigte mod at skabe lige muligheder for alle samt lighed for alle uanset race, hudfarve, køn, religion, seksualitet, nationalitet, alder, handicap eller anden status, der kan betragtes som en menneskeret. Leverandører forventes at understøtte den samme løn for arbejde af den samme værdi. Leverandører må modsætte sig diskrimination eller forulempelse af ansatte, herunder alle former for trusler om fysisk eller psykisk mishandling.

---

<sup>16</sup> Lokal vekselkurs kan anvendes efter behov.

o **Passende arbejdstider og lønninger:**

Leverandører skal indordne sig under alle relevante love om arbejdstider og overarbejde såvel som relevante love om lønninger og personalegoder.

o **Respekt for foreningsfrihed og retten til at organisere sig i fagforeninger:**

Leverandører skal respektere de ansattes lovfæstede foreningsret såvel som deres lovfæstede ret til at organisere sig i, danne eller undlade at organisere sig i en fagforening eller på anden vis engagere sig i kollektive forhandlinger af arbejdstageres vilkår.

o **Børnearbejde:**

Leverandører må ikke ansætte eller benytte børn som arbejdskraft, hverken direkte eller indirekte gennem underleverandører, kunder eller andre i god tro. Med børn menes enhver under 15 år, medmindre nationale eller lokale love fastsætter en højere alder for skoleafslutning eller minimumsalder for ansættelse, i hvilket tilfælde den højeste alder skal være gældende. Børnearbejde defineres som al arbejde udført af et barn eller en ung, medmindre det vurderes at høre under ILO-minimumsalderkonventionen fra 1973 (C 138).

o **Tvangsarbejde og lovpligtigt arbejde:**

Leverandører må ikke bruge tvungen eller ufrivillig arbejdskraft, herunder kontraktarbejde, gældsarbejde eller slaveri, hverken direkte eller indirekte gennem nogen af deres leverandører, kunder eller andre i god tro.

• **Miljø, sundhed og sikkerhed**

Leverandører skal følge alle relevante miljømæssige love, bestemmelser og standarder. Leverandører skal handle med omtanke overfor miljømæssige udfordringer, og de skal iværksætte initiativer til at fremme større ansvarlighed for miljøet samt understøtte udviklingen og spredningen af miljøvenlige teknologier. Leverandører skal stræbe efter at reducere indvirkningen af deres aktiviteter og produkter på miljøet og arbejdspladsen.

Leverandører skal skabe gode betingelser for sundhed, sikkerhed og velfærd for deres ansatte, besøgende og leverandører samt de mennesker i samfundet, som eventuelt påvirkes af deres aktiviteter. Der skal være et sikkert og hygiejnisk arbejdsmiljø, og der skal praktiseres sikkerhedsforanstaltninger. Leverandører opfordres til at implementere et sundhedssystem samt en sikkerhedspolitik.

Miljømæssige-, sundheds- og sikkerhedsrisici skal vurderes, og passende tilsyn skal iværksættes for at sikre, at der leves op til principperne fastsat i kodeksen.

• **Oplysninger relateret til selskabet**

Enhver oplysning, skriftlig eller mundtlig, som leverandørerne modtager via forretningsaktiviteter med Selskabet, er fortrolig og må aldrig bruges til personlig vinding eller videregives til tredjepart.

I tilfælde af at leverandører af en myndighed, en relevant lov eller bestemmelse afkræves at videregive en hvilken som helst del af de fortrolige oplysninger, skal leverandøren informere Selskabet skriftligt så hurtigt, som omstændighederne tillader, så Selskabet kan søge et beskyttende påbud eller anden passende foranstaltning og/eller give afkald på overholdelse af dette krav. I tilfælde af at et sådant beskyttende påbud eller anden foranstaltning ikke opnås, eller hvis Selskabet ikke har givet afkald på overholdelse af de relevante bestemmelser, må leverandøren kun offentliggøre så meget af de fortrolige oplysninger, som hans advokat råder ham til, og skal give Selskabet en kopi af alle de fortrolige oplysninger, som er offentliggøres. I forbindelse med en sådan offentliggørelse skal leverandøren gøre sit bedste for at forsøge at bevare sådanne oplysningers fortrolige karakter. Dette gælder både kommercielle og tekniske oplysninger. Relevante hemmeligholdelses- og fortrolighedsaftaler bliver og vil fortsat blive anvendt til at formalisere processen med at beskytte oplysninger relateret til Selskabet.

- **Gensidig tillid og respekt**

Selskabet forventer, at vores leverandører respekterer og promoverer vores kodeks. Vi anerkender, at vores leverandører er uafhængige virksomheder. Imidlertid kan vores forretningspartners handlinger tillægges IVL, og de kan influere på det ry, vi har opnået. Vi henstiller derfor til, at alle leverandører efterlever standarderne og promoverer de principper, som er opridset i denne kodeks, og at de inkorporerer dem som en del af de rutinemæssige forbedringstiltag i dagligdagen.

- **Indberetning af ureglementeret adfærd**

Hvis der skulle opstå sager om uetisk eller ulovlig adfærd, er leverandørerne forpligtet straks at gøre os opmærksomme på deres bekymringer. Hvis der er grund til bekymring, kan leverandører kontakte:

The Whistleblower Committee  
Email: [ethics@indorama.net](mailto:ethics@indorama.net)

Leverandørens forhold til Selskabet vil ikke blive påvirket af en indberetning af potentielt ureglementeret adfærd.

**Firmanavn:**

Registeret adresse:

Kontaktperson:

Dato:

**Erklæring om bekræftelse –  
accept af overholdelse af Indorama Ventures adfærdskodeks for leverandører**

Indorama Ventures – på vegne af og inklusive alle Indorama Ventures' datterselskaber og tilknyttede selskaber – (tilsammen defineret som "Selskabet"), arbejder for en bæredygtig udvikling, som omfatter respekt for anerkendte miljøstandarder, menneskerettigheder, arbejde og etik.

Derfor søger Selskabet at sikre, at alle Selskabets leverandører arbejder i overensstemmelse med bestemmelserne i vores adfærdskodeks ("kodeksen"), som det er beskrevet i vedhæftede. Se venligst kodeksen for mere information om de konkrete bestemmelser.

Vi beder dig underskrive denne erklæring og derved anerkende og erklære dig enig i bestemmelserne, som er beskrevet i kodeksen. Samtidig giver du også din virksomheds accept af at overholde ovenstående.

Ydermere vil vi gerne bede dig videregive informationen fra kodeksen til din underleverandør/dine underleverandører og indsamle bekræftelseskemaer fra den eller de underleverandører, der er involveret i produktionen af produkt (-er), som leveres til Selskabet. Disse dokumenter vil blive arkiveret og kan rekvireres af repræsentanter for Selskabet. Leverandører erklærer sig også villige til at informere Selskabet om eventuelle ændringer i forsyningskæden, og de vil sikre, at pågældende forsyningskæde overholder eller overgår kodeksen.

Hvis du har spørgsmål til dette brev eller til kodeksen, så kontakt venligst Selskabet gennem undertegnede kontaktperson.

Med venlig hilsen,

Undertegnede anerkender og erklærer sig hermed enig i de bestemmelser, der er fastsat i kodeksen, og jeg accepterer hermed at overholde dem.

Sted:

Dato:

.....

Underskrift

Navn (venligst med blokbogstaver)

Stilling

### Skema til bekræftelse af underleverandørers overholdelse af kodeksen

Firmanavn direkte leverandør:	
Firmanavn underleverandør:	
Adresse:	
Kontaktperson:	
E-mail:	
Tel:	
Fax:	

Produkt navn	Type af ureglementeret adfærd	Trufne forholdsregler overfor ureglementeret adfærd

På vegne af ....., er bestemmelserne i Selskabets kodeks blevet gennemset og accepteres hermed. .... er, så vidt vides, ikke opmærksom på nogen tilfælde af manglende overholdelse af kodeksen....., erklærer at ville give besked til Selskabet i løbet af kort tid, hvis der opstår sager, som kunne ændre omstændighederne og indikere, at selskabet ikke overholder kodeksen.

Ejer/Daglig leders underskrift: .....

Ejer/Daglig leders navn (venligst med blokbogstaver): .....

Dato: .....



### Bilag 3 Whistleblower-fortrolighedserklæring i relation til whistleblower-politikken

- **Fortrolighedspolitik**

Hos **Indorama Ventures Public Company Limited** og vores tilknyttede selskaber og datterselskaber verden over (samlet kaldet "IVL") er vi forpligtet til at respektere og beskytte dit privatliv. Denne whistleblower-fortrolighedserklæring beskriver vores fortrolighedspolitikker og -praksisser vedrørende enhver form for indsamling og brug af dine personoplysninger, der indsamles i whistleblower-rapporter via whistleblower-webstedet og e-mail. Hvis du har spørgsmål eller bekymringer vedrørende denne fortrolighedspolitik eller dine personoplysninger, bedes du kontakte os på [Ethics@indorama.net](mailto:Ethics@indorama.net).

- **Hvilke personoplysninger vi eventuelt indsamler, hvordan vi indsamler dem og formålet med indsamlingen**

Vi kan indsamle dine personoplysninger på en af følgende måder:

- o **Personoplysninger indsamlet fra whistleblower-rapporten via whistleblower-webstedet og e-mail:**

Når du indberetter noget i forbindelse med whistleblower-politikken kan vi indsamle oplysninger såsom dit navn, din e-mailadresse, dit bopælsland, den virksomhed, du repræsenterer, professionelle oplysninger og andre oplysninger, som du vælger at dele med os. Når personoplysninger behandles, tager vi skridt til at gøre dette på en retfærdig og gennemsigtig måde, der beskytter den enkeltes ret til information.

- **Sikkerhed**

IVL har implementeret passende tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger i overensstemmelse med branchestandarderne, og sikrer, at deres systemer er topmoderne for at beskytte personoplysninger. Det omfatter forebyggelse af enhver ændring af indsamlede oplysninger samt forebyggelse af tab, skader, uautoriseret behandling eller adgang til oplysninger. Virksomheden beskytter oplysningernes karakter og de risici, de udsættes for i kraft af menneskelige handlinger eller det fysiske eller naturlige miljø.

Personoplysninger vil blive anbragt i en sikker overvågningsdatabase med begrænsede adgangsforhold. Rapporter er tydeligt markeret som relateret til en fortrolig og følsom indberetning fra en whistleblower. Whistlebloweren er måske eller måske ikke identificeret i rapporten. Han/hun kan rapportere anonymt. Dette beskyttelsesmærkningssystem fremhæver det faktum, at hverken oplysningerne eller whistleblowerens identitet bør videregives internt eller eksternt uden henvisning til whistleblower-udvalget.

De vigtigste sikkerhedsforanstaltninger til at holde dine personoplysninger sikre og fortrolige omfatter, men er ikke begrænset til:

- o Begrænsning af adgangen til dine personoplysninger til kun at omfatte autoriserede IVL-medarbejdere og udelukkende på need-to-know-basis, f.eks. for at svare på din rapport.
  - o Implementering af fysiske, elektroniske, administrative, tekniske og proceduremæssige sikkerhedsforanstaltninger, der overholder alle gældende love og bestemmelser for at beskytte dine personoplysninger mod uautoriseret eller upassende adgang, ændring, offentliggørelse og destruktion.
  - o IVL-medarbejdere, der misbruger personoplysninger, er underlagt strenge disciplinære sanktioner.
  - o Det er vigtigt, at du beskytter dig mod uautoriseret adgang til din adgangskode og din computer. Husk at logge ud, når du er færdig med at bruge en delt computer.
- **Hvem vi kan dele dine personoplysninger med (modtagerne eller kategorierne af modtagere af personoplysningerne)**
    - o De personoplysninger, IVL indsamler fra dig, lagres i en eller flere databaser, der hostes af tredjeparter. Disse tredjeparter bruger ikke eller har ikke adgang til dine personoplysninger til andre formål end lagring og hentning i skyen<sup>17</sup>. Hvis du ønsker oplysninger om tredjepartsleverandører, der samarbejder med IVL, bedes du skrive til os på [Ethics@indorama.net](mailto:Ethics@indorama.net).
    - o Hvor det kræves eller tillades ved lov, kan der gives oplysninger til tilsynsmyndigheder, statslige/føderale regeringer og retshåndhævende myndigheder såsom politiet. Vi kan dele disse oplysninger i fortrolighed med tilsynsmyndigheder såsom lokale finanstilsyn. I overensstemmelse med gældende lovgivning og til retshåndhævelsesformål kan vi også videregive oplysninger i fortrolighed (f.eks. til en relevant offentlig enhed eller tilsynsmyndighed). Det kan betyde, at personoplysninger overføres uden for Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde.
  - **Videregivelse af personoplysninger**
    - o IVL har flere datterselskaber i forskellige lande, og vi overfører personoplysninger om dig i vores virksomhed.
    - o Vi overfører personoplysninger mellem vores datterselskaber og tilknyttede enheder til de formål, der er forklaret ovenfor
    - o Dine personoplysninger lagres i databaser, på cloud-baserede servere, der drives af tredjeparter, som samarbejder med IVL, eller med whistleblower-udvalget.

---

<sup>17</sup> Bemærk, at en sådan tredjepart, der arbejder i henhold til vores instruktioner, er underlagt streng fortrolighed i henhold til en databeskyttelsesaftale.

- o Alle modtagne personoplysninger vil få et tilstrækkeligt beskyttelsesniveau (som bestemt i den gældende databeskyttelsesforordning) og/eller en passende sikkerhedsforanstaltning.
- o Hvis vi overfører personoplysninger uden for din jurisdiktion, overfører vi enten personoplysninger til lande, der yder et tilstrækkeligt beskyttelsesniveau, eller sikrer, at der er truffet passende sikkerhedsforanstaltninger.

- **Opbevaring af personoplysninger**

Vi opbevarer kun dine personoplysninger, så længe det med rimelighed er nødvendigt for at opfylde vores forpligtelse med hensyn til din whistleblower-rapport eller for at overholde lovkrav i henhold til gældende lovgivning. Det betyder, at vi kan opbevare dine personoplysninger i en rimelig periode, mindst 5 (fem) år. Herefter vil dine personoplysninger blive slettet fra alle IVL-systemer. I særlige tilfælde, hvor personoplysninger ikke kan slettes fuldstændigt, vil de blive anonymiseret eller krypteret for at sikre, at din identitet beskyttes og ikke afsløres.

- **Dine rettigheder**

Du har ret til:

- o At anmode om adgang til dine personoplysninger og anmode om oplysninger om de behandlingsaktiviteter, der udføres af IVL.
- o At anmode om, at fejl i dine personoplysninger rettes, hvis de er unøjagtige eller ufuldstændige.
- o At anmode om sletning af dine personoplysninger.
- o At anmode om en begrænsning af IVLs behandling af dine personoplysninger.
- o At gøre indsigelse mod behandlingen af dine personoplysninger.
- o At modtage dine personoplysninger i et struktureret, almindeligt anvendt og maskinlæsbart format.
- o At indgive en klage til den relevante tilsynsmyndighed.
- o At tilbagekalde ethvert samtykke, du har givet os, når som helst.

For at udøve de rettigheder, der er beskrevet ovenfor med hensyn til dine personoplysninger, bedes du skrive til os på: [Ethics@indorama.net](mailto:Ethics@indorama.net)

- **Ændringer i vores fortrolighedspolitik**

Denne fortrolighedspolitik blev senest opdateret den 26. februar 2022, og vi underretter dig om yderligere ændringer, vi måtte foretage i denne fortrolighedspolitik, hvor det er påkrævet. Vi anbefaler dog, at du læser denne politik fra tid til anden for at kontrollere, om der er opdateringer.

- **Vores kontaktoplysninger**

Hvis du er bekymret for, hvordan dine oplysninger bliver behandlet, kan du kontakte os på: [Ethics@indorama.net](mailto:Ethics@indorama.net)

- **Supplerende oplysninger**

Du kan også læse mere om, hvordan vi behandler dine personoplysninger via whistleblower-politikken:

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