



Manuale di Corporate Governance

Ver. 3 - Febbraio 2023

Messaggio dal Presidente del Consiglio di Amministrazione

Ogni giorno le nostre azioni ripercorrono la vision, la mission e i valori IVL. I vostri sforzi sono fondamentali e ci hanno permesso di diventare un'azienda chimica sostenibile di livello mondiale, dimostrando la nostra ambizione, abilità e leadership nella crescita sostenibile e nell'innovazione.

Mentre proseguiamo nel nostro percorso di crescita, la Corporate Governance diventa fondamentale in quanto dobbiamo rispettare le leggi e i regolamenti di ogni paese in cui operiamo, e garantire l'esistenza di adeguati sistemi di controllo interno. Ciò che voglio dirvi è semplice: fare le cose nel modo giusto è essenziale.

Il nostro obiettivo è quello di lavorare per raggiungere uno standard più elevato, aumentando la trasparenza e sottolineando la necessità di seguire il Manuale di Corporate Governance. Per questo motivo, abbiamo riunito e strutturato le politiche di governance per chiarezza e rilevanza, quindi definito le priorità delle nostre responsabilità in quanto azienda chimica leader del settore.

Sebbene il successo e i profitti siano importanti, niente è più importante dell'essere fedeli ai propri valori, anche quando è difficile esserlo, o se sembra entrare in conflitto con altre priorità. Una solida Corporate Governance migliora la nostra posizione competitiva aumentando la fiducia da parte di tutti i nostri azionisti, e ribadisce quanto sia importante per noi essere responsabili. Qualora necessitate di assistenza su questioni relative alla conformità o aveste delle domande riguardo il Manuale, rivolgetevi al vostro supervisore, al dipartimento HR locale o al dipartimento di Corporate Governance della sede centrale.

Cordialmente,



Mr. Sri Prakash Lohia

Data: 9 agosto 2019

Sommario

1. Manuale di Corporate Governance.....	1
1.1. Ambito di applicazione	1
1.2. Imponibilità.....	2
1.3. Definizioni e acronimi	2
2. Vision, Mission e Valori.....	3
2.1. Vision	3
2.2. Mission.....	3
2.3. Valori	3
3. Principi di Corporate Governance.....	4
Principio 1: Diritti degli azionisti	4
Principio 2: parità di trattamento degli azionisti	4
Principio 3: Ruolo degli altri Stakeholders	5
Principio 4: Divulgazione e trasparenza	6
Principio 5: Responsabilità del consiglio di amministrazione	7
4. Codice di Condotta.....	10
4.1. Introduzione.....	10
4.2. Pratiche etiche	10
4.2.1. Transazioni di affari lecite	10
4.2.2. Politica d’uso delle informazioni privilegiate.....	11
4.2.3. Politica anticorruzione	11
4.3. Pratiche commerciali eque	18
4.3.1. Conflitto di interessi.....	18
4.3.2. Politica sulla proprietà intellettuale.....	19
4.4. Valori sul posto di lavoro	21
4.4.1. Professionalità.....	21
4.4.2. Diritti umani	21
4.4.3. Ambiente, salute e sicurezza	24
4.4.4. Tutela del patrimonio aziendale	25
4.4.5. HIV/AIDS.....	26
4.4.6. Diversità	27
4.5. Trattamento degli stakeholder	30
4.5.1. Azionisti.....	30

4.5.2	Clienti	32
4.5.3	Fornitori	32
4.5.4	Creditori	33
4.5.5	Concorrenti	33
4.5.6	Governo.....	33
4.5.7	Media	33
5.	Whistleblower Policy	35
6.	Definizioni e acronimi	40
7.	Dichiarazione di riconoscimento e conformità.....	45
8.	Cronologia revisioni	46
9.	Allegati	47
	Allegato 1 Politica sulle operazioni collegate	47
	Allegato 2 Codice di condotta del fornitore	53
	Allegato 3 Dichiarazione sulla privacy in relazione alla politica dei Whistleblower	60

Manuale di Corporate Governance

1. Manuale di Corporate Governance

Indorama Ventures Società pubblica per azioni, inclusi tutti i suoi Affiliati¹ (di seguito nominata “Società” e/o “IVL”), ritiene che la corporate governance sia uno dei fattori chiave per il proprio successo a lungo termine. Una buona corporate governance aiuta i leader della Società a essere responsabili, a dirigere e gestire correttamente la società, e a supportare i dipendenti affinché permettano a IVL di operare alla sua capacità ottimale.

Il Manuale di Corporate Governance è costituito, in primo luogo, dalla vision, mission e dai valori di IVL, che descrivono l’impegno della stessa nell’essere un leader industriale responsabile, e nell’infondere orgoglio e determinazione sul posto di lavoro, permettendosi così di diventare un’azienda chimica di livello mondiale.

In secondo luogo, i Principi di Corporate Governance forniscono una base per una governance solida e orientata al lungo termine, in grado di bilanciare gli interessi dei molti stakeholder dell’azienda, come gli azionisti, i dipendenti, i clienti, i fornitori, i creditori e i governi.

In terzo luogo, il Codice di Condotta consiste in specifiche e importanti politiche, e istruzioni che governano e facilitano l’implementazione dei Principi di Corporate Governance nelle attività quotidiane di Indorama Ventures. Queste politiche sono state raggruppate in quattro sezioni, prevedono importanti regole che precisano in dettaglio come le decisioni debbano essere prese e come i responsabili delle decisioni siano chiamati a rispondere del loro operato.

Infine, la politica Whistleblower incoraggia coloro che sono stati testimoni o sono stati informati di pratiche contrarie ad una buona corporate governance, come la *corruzione*, abusi dei diritti umani o uso illecito delle informazioni interne all’azienda, ad informare l’azienda anonimamente e con piena protezione. Il Comitato Whistleblower prende seriamente in considerazione tutti i reclami in materia di corporate governance e approfondisce tutte le segnalazioni.

Questo documento sostituisce il precedente Codice di Condotta dei dipendenti e il Codice di Condotta degli amministratori, e riunisce tutte le precedenti politiche aziendali in un unico manuale, più chiaramente focalizzato alla comprensione di come i valori IVL siano stati implementati, di come siano legati agli obiettivi a lungo termine, e di come venga realizzata la Corporate Governance in Indorama Ventures.

1.1. Ambito di applicazione

Il presente manuale si rivolge a tutti i direttori e gli impiegati, inclusi stagisti e persone che non sono dipendenti ma sono autorizzate ad agire per conto o a rappresentare la Società (denominati collettivamente “personale IVL”) se non diversamente specificato.

¹ “Affiliati” s’intende qualsiasi azienda o entità, che controlli, sia controllata da, o sotto comune controllo con la Società. Il termine “Controllo” e i suoi significati correlati, “controllare,” “controllata da” e “sotto comune controllo con,” indicano il possesso legale, beneficiario o equo, direttamente o indirettamente, non inferiore al 50 (cinquanta) per cento del totale delle azioni nominative e versate di una società o di un’entità.

1.2. Imponibilità

Nel caso in cui qualsiasi contenuto di questo Manuale sia in conflitto con le leggi, le norme e i regolamenti locali di qualsiasi entità, e renda tale disposizione invalida o inapplicabile, prevarranno tali leggi, norme e regolamenti locali.

Se un'unità aziendale o una sede hanno adottato pratiche più rigorose di questo Manuale, si applicheranno le pratiche più rigorose.

1.3. Definizioni e acronimi

Il significato/definizione delle parole evidenziate in *corsivo* nel Manuale, è chiarito/spiegato nella sezione Definizioni e acronimi.

Vision, Mission e Valori

2. Vision, Mission e Valori

La Vision, la mission e i valori di IVL rappresentano la più importante serie di definizioni di IVL. Essi costituiscono la base della sua identità che comprende: i nostri scopi e obiettivi, cosa facciamo, perché esistiamo e come gestiamo il nostro business.

Tutto il personale IVL deve conoscere la vision, la mission e i valori della Società.

2.1. Vision

La definizione di vision è una breve, ma chiara definizione che include la posizione futura desiderata da un'azienda, i suoi obiettivi e il tipo di organizzazione che spera di diventare.

La vision di IVL è:

“Essere un’azienda chimica sostenibile di livello mondiale che realizza grandi prodotti per la società.”

2.2. Mission

La definizione di mission si concentra maggiormente sul presente e su ciò che un’azienda fa, a chi si rivolge e come fornisce un servizio. La mission di IVL è:

“Essere un’industria leader responsabile che sfrutta l'eccellenza delle nostre persone, dei processi e delle tecnologie per creare valore per gli stakeholder”

2.3. Valori

I valori sono le convinzioni fondamentali di un'azienda, che definiscono ciò che rappresenta e come si comporta all'interno e all'esterno. Essi costituiscono il nucleo etico di un'azienda e sono la base per le decisioni da prendere di fronte alle sfide. I cinque valori di IVL sono i seguenti:

- **Il cliente è la nostra ragion d’essere.**
Ci misuriamo in base al successo dei nostri clienti. Attraverso l'innovazione senza pari e l'attenzione alla qualità, puntiamo a superare le loro aspettative.
- **Le nostre persone fanno la differenza.**
Un’azienda è le sue persone e sono le persone che apportano un vantaggio competitivo. Rispettiamo ogni voce e contiamo l'uno sull'altro per crescere.
- **Vediamo il cambiamento come un’opportunità.**
Il panorama imprenditoriale è in continua evoluzione. Abbracciamo le sfide del cambiamento per essere di livello mondiale e mantenere la nostra differenziazione.
- **La diversità è la nostra forza.**
Come azienda mondiale, apprezziamo la varietà di conoscenze, prospettive ed esperienze nella nostra organizzazione. Traiamo forza da ciascuna di esse per aumentare la nostra competitività.
- **Siamo responsabili.**
Nella nostra ricerca di crescita commerciale e di redditività facciamo le cose nel modo giusto – economicamente, socialmente e a livello ambientale. Inoltre, salute e sicurezza non sono negoziabili.

Principi di Corporate Governance

3. Principi di Corporate Governance

IVL si impegna a condurre le proprie operazioni nel rispetto dei principi della buona corporate governance attraverso la valorizzazione del proprio successo complessivo come azienda responsabile.

La Società segue i "CINQUE" Principi di Corporate Governance per fornire indicazioni al Personale IVL ai sensi dei regolamenti della Borsa della Thailandia (di seguito denominata "SET"), sulla base delle indicazioni della Securities and Exchange Commission (di seguito denominata "SEC") della Thailandia, e dei Principi di Corporate Governance dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (di seguito denominata "OCSE").

Principio 1: Diritti degli azionisti

IVL protegge e facilita i diritti degli azionisti:

- **Incoraggiare la partecipazione**

Tutti gli azionisti sono incoraggiati ad esercitare i propri diritti partecipando a tutte le assemblee generali (Assemblea generale e Assemblea generale) per fornire i propri commenti, suggerimenti, esprimere le proprie opinioni e porre domande al Consiglio di amministrazione.

- **Facilitare la partecipazione e il voto**

La Società incoraggia gli azionisti a votare su questioni importanti nelle assemblee generali. Le votazioni sono valide per tutte le risoluzioni.

- **Fornire informazioni sulle riunioni**

Viene fatto ogni sforzo per fornire agli azionisti tutte le informazioni rilevanti (data, ora e luogo dell'assemblea, criteri, procedure, punti all'ordine del giorno, etc.) con 28 giorni, ma non meno di 7 giorni, di anticipo, in modo che siano adeguatamente informati. Le informazioni sono pubblicate anche sul sito web di IVL.

Principio 2: parità di trattamento degli azionisti

Tutti gli azionisti sono trattati allo stesso modo, e possono nominare amministratori e proporre altri punti all'ordine del giorno per l'Assemblea generale annuale degli azionisti attraverso il sito web IVL.

- **Delega**

IVL incoraggia gli azionisti che non siano in grado di partecipare all'assemblea generale a nominare un amministratore indipendente come loro delegato, e sostiene questo processo.

- **Utilizzo di informazioni privilegiate**

Il Personale IVL deve mantenere rigorosamente riservate tutte le informazioni aziendali (in particolare le informazioni interne non divulgate al pubblico) e non deve utilizzare tali informazioni a proprio o altrui vantaggio per essere in piena conformità con la legge e le politiche sull'Insider Trading.

- **Conflitto di interessi**

Il Personale IVL deve mantenere rigorosamente riservate tutte le informazioni aziendali (in particolare le informazioni interne non divulgate al pubblico) e non deve utilizzare tali informazioni a proprio o altrui vantaggio per essere in piena conformità con la legge e le politiche sull'Insider Trading.

Principio 3: Ruolo degli altri Stakeholders

Oltre agli azionisti, IVL estende i propri principi di trattamento equo ad altri Stakeholder, inclusi clienti, dipendenti, partner commerciali e creditori, pubblico e concorrenti. In un'ottica di correttezza e trasparenza, la Società riconosce i loro interessi come segue:

- **Clienti**

IVL si sforza di mantenere e rafforzare i rapporti positivi e a lungo termine con i propri clienti e rimane determinata a garantire la soddisfazione del cliente fornendo prodotti e servizi di alta qualità che meglio si adattano alle sue esigenze a prezzi competitivi, supportati da un elevato standard di servizio e da informazioni accurate sulle nostre operazioni e sui nostri prodotti.

Rimane attivamente impegnata attraverso comunicazioni aperte per ricevere un feedback continuo da parte dei clienti.

- **Dipendenti**

I dipendenti di IVL sono fondamentali per la sua crescita, redditività e sostenibilità. Fornisce loro un luogo di lavoro di supporto, con una forte enfasi sulla salute e la sicurezza. Tratta tutti i dipendenti con rispetto e ritiene che un'equa remunerazione li spinga a contribuire al suo continuo successo.

La Società mira ad accrescere le competenze, le conoscenze e le potenzialità del suo team, fornendo un ambiente di lavoro diversificato, che attrae e mantiene dipendenti altamente performanti.

- **Partner commerciali e creditori**

È importante che i partner commerciali e i creditori di IVL abbiano una conoscenza completa della sua attività in modo che possa stabilire relazioni chiare e a lungo termine basate sulla fiducia.

La Società stipula con i propri partner commerciali accordi leali per il pieno rispetto dei termini e delle condizioni dichiarate e fornisce ai creditori informazioni finanziarie complete e accurate.

- **Pubblico**

IVL si preoccupa della qualità della vita delle comunità in cui opera. Oltre a partecipare a varie attività di coinvolgimento della comunità, la Società si impegna ad operare in modo etico, come buon vicinato e come cittadino d'impresa, nel rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili.

Prende inoltre sul serio la sua responsabilità di trattare e smaltire i rifiuti in modo da avere il minor impatto possibile sulla società e sull'ambiente.

- **Concorrenti**

IVL utilizzerà le migliori pratiche nei rapporti con i concorrenti, oltre a lavorare per lo sviluppo e la crescita del mercato a vantaggio dell'industria nel suo complesso.

Principio 4: Divulgazione e trasparenza

- **Divulgazione di informazioni**

IVL divulgherà, ove opportuno, fatti importanti sulle sue operazioni e attività in modo tempestivo, accurato e trasparente.

- **Relazioni con gli azionisti/investitori**

IVL tiene regolarmente riunioni di analisti per presentare le sue prestazioni. Il suo Investor Relations Officer comunica con gli investitori e gli azionisti, compresi gli investitori istituzionali e gli azionisti di minoranza.

- **Informazioni per i direttori**

IVL divulga le informazioni su ciascuno degli Amministratori, nonché i ruoli e le responsabilità del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati nella Relazione Annuale (Modulo 56-2) e nel Modulo di Registrazione Annuale (Modulo 56-1).

- **Rendicontazione finanziaria**

I rapporti finanziari di IVL devono riflettere i risultati e la situazione finanziaria dell'azienda e basarsi su informazioni contabili accurate e complete, in conformità con i principi contabili accettati.

- **Remunerazione degli amministratori e dell'alta direzione**

IVL rende noti i compensi degli amministratori e dell'alta direzione nella relazione annuale (modulo 56-2) e nel modulo di registrazione annuale (modulo 56-1).

Principio 5: Responsabilità del consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile nei confronti degli azionisti e ha il compito di garantire gli interessi di IVL, comprese le sue operazioni, e di generare valore sostenibile a lungo termine. Il Consiglio deve agire con integrità e nel rispetto di tutte le leggi applicabili, dello Statuto, delle deliberazioni delle assemblee, degli Statuti e del Codice di Comportamento.

Nel perseguire la propria visione, il Consiglio vigila sull'attuazione dei presenti Principi di Corporate Governance, unitamente al Codice di Condotta e agli altri documenti² di governance necessari a supportare la sua capacità di svolgere i propri doveri.

- **Direzione e struttura del consiglio di amministrazione**

- **Direzione del consiglio di amministrazione**

Il Consiglio designa un amministratore qualificato quale Presidente del Consiglio di Amministrazione per garantire l'efficace svolgimento dei suoi compiti.

Il Consiglio nominerà un amministratore indipendente quale "Lead Independent Director" per garantire una rappresentanza equilibrata e assicurare che gli amministratori indipendenti possano esprimere un giudizio oggettivo nel caso in cui il Presidente non sia indipendente.

- **Struttura: Comitati**

Il Consiglio nomina amministratori idonei a far parte di Comitati che sovrintendono a specifici aspetti delle proprie responsabilità. Le loro qualifiche devono corrispondere ai doveri di ogni comitato. Ogni Comitato deve essere qualificato secondo le regole e i regolamenti delle autorità competenti, deve svolgere le proprie funzioni secondo il proprio Statuto e secondo quanto assegnato dal Consiglio, e presentare una relazione annuale al Consiglio.

Il Consiglio ha nominato tre Comitati: il Comitato per il Controllo Interno, il Comitato Nome, Compensi e Corporate Governance e il Comitato Sostenibilità e Risk Management. I Presidenti del Comitato per il Controllo Interno e del Comitato Nome, Compensi e Corporate Governance saranno Amministratori Indipendenti. .

- **Comitato per il controllo interno**

Assiste il Consiglio nella supervisione del processo di rendicontazione finanziaria, mantenendo processi di controllo interno e di revisione contabile efficaci e riconosciuti, processi di monitoraggio della conformità, il Codice di Condotta e qualsiasi altro compito designato dal Consiglio.

- **Comitato Nome, Compensi e Corporate Governance (di seguito denominato "Comitato NCCG")**

² I documenti di governance includono, ma non sono limitati a: Statuto del Consiglio di amministrazione, Statuti dei comitati, Codice di condotta e politiche di governance aziendale.

Assiste il consiglio di amministrazione nel:

- (a) Identificare i candidati idonei a diventare membri del Consiglio; raccomandare le opportune composizioni e il processo di valutazione del consiglio e dei suoi comitati; vigilare sul piano di successione del Group Chief Executive Officer (di seguito nominato "Group CEO"), degli Amministratori Delegati (di seguito denominati "CEO") e degli alti dirigenti.
- (b) Raccomandare compensi e benefici degli amministratori e dei dirigenti.
- (c) Riesaminare e raccomandare le buone pratiche di governance e controllarne l'attuazione.

➤ **Comitato per la sostenibilità e la gestione dei rischi (di seguito denominato "SRMC")**

Valuta e supporta il Consiglio sulle attività strategiche e sulle politiche riguardanti le pratiche e le iniziative di sostenibilità, nonché sui rischi significativi e le incertezze che potrebbero influenzare la crescita sostenibile e la redditività di IVL.

● **Creazione di valore a lungo termine**

Il Consiglio ha il compito di formulare e approvare la visione, le strategie, la direzione aziendale, le politiche, gli obiettivi, le linee guida, i principali piani d'azione e i budget preparati dal management, nonché di supervisionare l'amministrazione e le prestazioni del management di IVL per garantire il rispetto del piano, del budget e delle politiche approvate su base continuativa.

Il Consiglio di amministrazione collabora con la direzione per garantire l'attuazione di strategie che consentano di raggiungere gli obiettivi annuali, a medio e lungo termine dell'IVL. Oltre agli aspetti finanziari, tali strategie e piani devono tenere conto dei fattori che influenzano la catena del valore, tra cui il nostro ecosistema, i rischi, le risorse, la capacità di innovare, l'uso della tecnologia, la competitività e gli *stakeholders*.

Il consiglio di amministrazione ha il diritto di chiedere pareri professionali ad agenzie esterne, quando ciò sia necessario per l'adozione di misure adeguate.

● **Gestione dei rischi e controllo interno**

Il Consiglio, attraverso il SRMC, rivede le procedure e le politiche di gestione del rischio e segue i risultati per garantire la continuità delle attività e delle operazioni di IVL. Le principali aree di rischio e i sistemi di gestione dei rischi sono periodicamente rivisti e aggiornati in funzione delle dinamiche di business.

Il Consiglio assicura che l'IVL adotti e metta in atto un sistema contabile solido ed efficace che comprende un sistema di controllo interno e di revisione contabile e un sistema di conformità per assicurare che agisca in conformità con le leggi e gli standard applicabili.

- **Nomina del Group CEO e delle posizioni dirigenziali chiave**

Il Consiglio nomina il Group CEO e gli altri alti dirigenti ritenuti necessari e assicura che ricevano un supporto continuo e una formazione adeguata per l'efficace svolgimento dei loro compiti.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre nominato un Segretario della Società con il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nelle varie attività di gestione dell'impresa in linea con le disposizioni di legge e regolamenti in materia.

- **Rafforzare l'efficacia del consiglio di amministrazione**

Il Consiglio fornisce un programma di orientamento a tutti i nuovi amministratori, informandoli sulle attività e le operazioni di IVL, le prospettive industriali, le nuove tecnologie e l'innovazione, nonché la corporate governance per assisterli nell'efficace svolgimento dei loro compiti.

Il Consiglio, attraverso il Comitato NCCG, collabora con la Segreteria Societaria nel fornire le informazioni e il supporto necessario per aggiornare gli amministratori affinché possano svolgere efficacemente i loro compiti e responsabilità.

Un'autovalutazione annuale viene effettuata dal Consiglio e dai Comitati sui rispettivi risultati.

- **Rapporti e divulgazioni**

Il Consiglio assicura che le informazioni comunicate (inclusi i bilanci, le relazioni annuali e il modulo 56-1) riflettano in modo accurato ed equo la situazione finanziaria, le prestazioni e/o qualsiasi altro evento rilevante nel corso degli affari della Società.

- **Impegno e comunicazione con gli azionisti**

Il Consiglio assicura che IVL abbia le politiche e le funzioni per attuare gli standard di corporate governance indicati nei Principi 1 e 2 a pagina 4.

Codice di Condotta

4. Codice di Condotta

4.1. Introduzione

Il presente Codice di Condotta (di seguito denominato "il Codice") stabilisce l'impegno di IVL a condurre la propria attività in modo etico e legale nel luogo in cui la Società opera. A questo proposito, fornisce indicazioni specifiche per prendere le giuste decisioni, e ha lo scopo di integrare la formazione e l'esperienza lavorativa per garantire che il Personale IVL sia pienamente consapevole e sicuro di sé nell'adempimento dei propri doveri e responsabilità.

Il Codice si applica al Personale IVL in tutto il mondo, ed è aggiornato per includere numerose politiche che in precedenza erano delineate separatamente e ora raggruppate in quattro sezioni, ovvero, Pratiche etiche, Pratiche commerciali corrette, Valori del luogo di lavoro e Trattamento degli Stakeholder. Questo documento integrato vuole essere un'importante guida per identificare e gestire situazioni di sfida e prendere decisioni di business etiche, assicurando così che i valori dell'azienda siano portati avanti quotidianamente.

In aggiunta a questo Codice, gli amministratori dell'Azienda assolveranno i loro doveri e le loro responsabilità insieme allo Statuto del Consiglio di Amministrazione e agli Statuti dei Comitati applicabili.

Attuazione

Nei limiti consentiti dalla legge e in funzione della natura e della gravità dei comportamenti non conformi al Codice, la Società può intraprendere azioni correttive/appropriate ritenute opportune nei confronti del Personale IVL in errore.

4.2. Pratiche etiche

Questa sezione delinea gli alti standard etici di IVL e le pratiche da seguire nella varia gamma di attività e politiche che intraprendiamo; sono incluse le transazioni di affari lecite, l'uso corretto delle informazioni interne e la prevenzione della *corruzione*. Sono pensati per proteggere la nostra reputazione e assicurare che siano mantenuti i più alti standard di integrità in tutte le nostre attività, sia internamente che esternamente.

4.2.1. Transazioni di affari lecite

- Il personale IVL e la Società condurranno le attività nel pieno rispetto di tutte le leggi e i regolamenti dei paesi in cui opera, e manterranno alta la reputazione di comportamento etico e di integrità finanziaria.
- Il personale IVL deve conoscere e rimanere aggiornato su tutte le leggi, le norme e i regolamenti relativi alla propria area di lavoro e deve rispettarli.

4.2.2. Politica d'uso delle informazioni privilegiate

- È politica di IVL garantire che le informazioni interne rimangano riservate e siano utilizzate e/o condivise correttamente.
- Tutto il Personale di IVL deve mantenere riservate e/o interne tutte le informazioni della Società, tranne quando è richiesto di divulgarle ai fini dello svolgimento delle attività della Società.

Tutto il Personale IVL non deve divulgare informazioni riservate e/o informazioni interne della Società allo scopo di ricercare benefici per sé o per altre persone, direttamente o indirettamente, indipendentemente dal fatto che tali benefici vengano ricevuti.

Tutto il Personale IVL non deve vendere, acquistare, trasferire o accettare l'assegnazione di titoli della Società utilizzando informazioni riservate e/o informazioni interne della Società; e/o non deve effettuare alcuna operazione utilizzando informazioni riservate e/o informazioni interne della Società che possano causare danni alla Società, direttamente o indirettamente. Questa disposizione si applica anche ai coniugi e ai figli (minori) del personale dell'IVL. I trasgressori del regolamento saranno giudicati come se avessero commesso un reato grave.

A seguito della quotazione della Società su SET, il Personale IVL e il suo revisore contabile che acquistano o vendono, offrono di acquistare o vendere, o invitano qualsiasi altro soggetto ad acquistare, vendere o offrire di acquistare o vendere azioni della Società in modo tale da trarre vantaggio da altri utilizzando materiale informativo interno alle variazioni del prezzo delle azioni IVL che non sono ancora state rese note al pubblico e alle quali hanno accesso in virtù della loro posizione, e che tale atto sia fatto o meno a beneficio proprio o di un'altra parte, o per divulgare tali informazioni in modo che ricevano un corrispettivo dalla parte che compie gli atti suddetti, tale persona è responsabile ai sensi delle leggi applicabili in materia di *Insider Trading*.

Nel caso in cui gli amministratori, la direzione o il revisore contabile della Società acquisiscano o cedano azioni o altri titoli (se esistenti) della Società, tale persona deve riferire tali acquisizioni o cessioni a SEC entro il tempo descritto da SEC Act B.E. 2535. Tale acquisizione o cessione deve comprendere le partecipazioni e gli altri titoli (se presenti) del coniuge e dei figli (minori) della persona interessata nella Società.

* IVL tratterà i dati personali per i quali viene dato il consenso di raccolta, conservazione, utilizzo e divulgazione come *Informazioni Riservate*.

4.2.3. Politica anticorruzione

- È politica di IVL prevenire *la subornazione e la corruzione* per garantire una condotta etica delle proprie attività.

- Questa politica si applica anche agli *Stakeholder* di IVL che sono autorizzati ad agire per conto o a rappresentare la Società.
- Questa politica ha lo scopo di integrare qualsiasi legge e regolamento locale anti-subornazione o anticorruzione nelle varie giurisdizioni in cui opera o opererà.
- IVL si impegna a condurre la propria attività globale in modo onesto, equo, senza *corruzione* o atti di *subornazione* e con responsabilità. La società si rende conto che gli atti di *subornazione e corruzione* hanno un impatto negativo sull'immagine, il marchio e la sostenibilità dell'azienda. Pertanto, qualsiasi violazione di questa politica è considerata una questione seria e comporterà una ferma azione disciplinare ai sensi delle norme e dei regolamenti applicabili in ciascun paese.

- **Subornazione**

La Società vieta esplicitamente la subornazione in qualsiasi forma, direttamente o indirettamente, compresa l'effettuazione, la promessa, l'offerta o l'autorizzazione di un pagamento o di un regalo a un agente, partner commerciale, funzionario governativo, partito politico o qualsiasi altra terza parte allo scopo di corrompere il destinatario nell'esercizio improprio di funzioni, doveri o giudizi e viceversa.

- **Regali e ospitalità**

La Società riconosce che diverse culture hanno punti di vista diversi per quanto riguarda i regali e l'ospitalità. Come azienda globale, IVL autorizza ciascuna delle sue attività a stabilire linee guida e limiti adeguati per l'offerta o l'accettazione di tutti i regali e l'ospitalità, fermo restando che questi rimangano in linea con le abitudini locali e non richiedano un servizio illegale o una ricompensa per un servizio illegale. In tali limitate circostanze, l'offerta ragionevole e poco frequente di ospitalità o la ricezione di ospitalità nel corso di un rapporto d'affari può essere consentita. Tuttavia, ogni unità aziendale dovrà monitorare il rispetto delle norme in modo da evitare regali e ospitalità sproporzionati o contrari alle leggi locali.

I dipendenti devono informare i propri manager di linea prima di fare o ricevere qualsiasi offerta di ospitalità. In caso di dubbi, i dipendenti devono consultare i propri superiori prima di accettare o promettere regali o offrire ospitalità. Il valore dei regali e/o ospitalità, sia forniti che ricevuti, non deve superare i 3,000 baht³.

- **Contributi benefici e filantropici e sponsorizzazioni**

Sebbene le donazioni benefiche, i contributi filantropici e le sponsorizzazioni siano parte integrante della responsabilità sociale d'impresa (RSI), essi possono essere sfruttati o usati come copertura per attività illecite. Un adeguato controllo dei

³ Tasso di cambio locale da applicare secondo le necessità.

precedenti di tutte le entità caritative e filantropiche è obbligatorio quando si effettuano donazioni.

I gruppi di lavoro locali sulla RSI agiscono come un meccanismo preventivo attraverso la revisione e la gestione di queste attività. Se i dipendenti desiderano avviare qualsiasi progetto che richieda donazioni filantropiche o aziendali, è consigliabile contattare il proprio gruppo di lavoro locale sulla RSI.

- **Potenziali Red Flags**

Tra molte altre circostanze, le seguenti potrebbero esporre IVL al rischio di violazione delle leggi anticorruzione e/o dei principi espressi nel Manuale di Corporate Governance e nelle sue policy, e devono essere segnalate come indicato di seguito:

- Richieste o domande di tangenti.
- Richieste da terze parti affinché IVL effettui pagamenti (o parte di pagamenti) per conto di terzi a qualcun altro.
- Richieste o suggerimenti affinché IVL effettui una donazione di beneficenza ad un ente di beneficenza in particolare, come condizione per qualsiasi scopo commerciale legittimo che IVL persegue.
- Richieste di assunzione, retribuite o non retribuite (come uno stage), per proprio conto o per conto di un altro, come condizione per qualsiasi scopo commerciale legittimo che IVL persegue.
- Una persona con cui IVL ha a che fare ha la reputazione di dare o ricevere pagamenti discutibili.
- Una richiesta o un forte suggerimento di assumere un determinato rappresentante locale per qualsiasi scopo o una richiesta da parte di un funzionario governativo che IVL assuma una determinata persona o intrattenga rapporti commerciali con una determinata azienda.
- Una persona, che non proviene dal settore pubblico, con cui IVL ha a che fare, appartiene ad una famiglia nota o intrattiene rapporti significativi con funzionari governativi.
- Una richiesta di pagamento inusuale o ingente, una richiesta di sovrappagamento, pagamenti anticipati insoliti o una richiesta di pagamento da effettuare a una terza parte (o ad un paese terzo), su un conto bancario estero, in contanti o comunque con fondi non tracciabili.
- Un agente o un rappresentante proposto ha poca o nessuna competenza o esperienza nell'area (geografica, professionale o altro) in cui rappresenterà IVL.
- Un agente o un rappresentante proposto si rifiuta di fornire assicurazioni scritte che non effettuerà pagamenti impropri.
- Un agente o un rappresentante proposto richiede una commissione insolitamente alta.
- Un agente o un rappresentante proposto non fornisce fatture standard o accurate.

- o Un potenziale cliente governativo chiede un credito inusuale o uno sconto con o da IVL in cambio della sua attività.
- o Bonus insoliti, commissioni inusuali o altri importi corrisposti ad agenti o rappresentanti di IVL.
- o Le funzioni di IVL trattano affari con una persona in un paese che si ritiene abbia livelli di corruzione superiori alla media⁴

- **Terze Parti e Due Diligence**

Le obbligazioni di comportamento etico e legale di IVL includono e comprendono le attività degli agenti, degli intermediari e dei partner commerciali di IVL (compresi i partner di joint venture). IVL può essere ritenuta responsabile delle azioni di terzi che operano in qualsiasi mercato per conto di IVL. Di conseguenza, tutte le terze parti che conducono affari con IVL devono rimanere vigili per garantire che le loro azioni siano pienamente coerenti con questa politica ed allineate alle previsioni legislative. L'ignoranza volontaria di fatti o circostanze che rendono probabile il verificarsi di atti di corruzione costituirà una violazione della presente policy e sarà motivo di risoluzione contrattuale immediata per giusta causa.

Prima di stabilire un rapporto d'affari con una terza parte per rappresentare IVL in qualsiasi mercato, è necessario eseguire una *due diligence* sufficiente a determinare che l'impegno della terza parte all'applicazione di pratiche commerciali etiche sia coerente con gli standard elevati di IVL, inclusa, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la presente policy. In particolare, occorre prestare attenzione a tutti i casi in cui la terza parte interagisca con funzionari governativi nell'esecuzione dei suoi servizi per conto di IVL.

- **Procedure**

- o **Procedure di assunzione**

I candidati saranno valutati durante il processo di candidatura e di colloquio, per accertare, per quanto ragionevole e pratico, che siano in grado di rispettare le politiche anticorruzione della Società. I nuovi dipendenti saranno informati del Manuale di Corporate Governance della Società, compreso il Codice, al fine di assicurare che lo comprendano e lo rispettino con specifico riferimento alla lotta alla corruzione. I dipendenti sono tenuti a dichiarare qualsiasi conflitto di interessi. I manager monitoreranno qualsiasi potenziale conflitto di interessi che possa aumentare i rischi di *subornazione e corruzione*.

Il processo di segnalazione, selezione ed assunzione, attuale o pregressa, di qualsiasi dipendente governativo, sarà condotto in modo trasparente e dovrà rispettare tutte le leggi applicabili, che impongono restrizioni e specifici requisiti ai dipendenti governativi in relazione alla loro occupazione post-governativa nel settore privato.

⁴ Cfr., ad esempio, "Corruption Perception Index" di Transparency International all'indirizzo <https://www.transparency.org/en/cpi/2021>; e "TRACE International Bribery Risk Matrix" su <https://www.traceinternational.org/trace-matrix>

O **Formazione**

La società e ciascuna unità aziendale fornirà un'adeguata formazione e sensibilizzazione anti-corruzione al momento dell'assunzione e su base regolare a tutti i dipendenti interessati per garantire che siano a conoscenza delle tipologie di corruzione, dei rischi di coinvolgimento in attività di corruzione, delle leggi locali in materia di corruzione, del codice e delle politiche anticorruzione della Società e di come possa denunciare la corruzione.

O **Procedure di segnalazione**

La Società dispone di procedure interne per la segnalazione di pratiche non etiche/corruzione. Se qualcuno viene a conoscenza di qualsiasi problema o pratica che implichi una violazione potenziale o reale di questa politica, è tenuto a segnalare immediatamente la questione al proprio superiore o a chiunque eserciti funzioni di supervisione. I dipendenti che desiderino presentare una segnalazione al *Comitato Whistleblower* possono farlo attraverso le seguenti due opzioni:

- 1) e-mail: ethics@indorama.net o independentdirectors@indorama.net nel caso in cui desiderino segnalare uno o più membri del *Comitato Whistleblower*;
- 2) canale di segnalazione online: *Whistleblower Center*⁵;

IVL proteggerà l'identità di chiunque segnali attraverso uno di questi canali in applicazione della Whistleblower Policy.

• **Responsabilità**

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'effettiva progettazione, attuazione e funzionamento della politica anti-corruzione e può delegare la responsabilità dell'attuazione a qualsiasi dei suoi sottocomitati o team di gestione per assicurare che la politica sia pienamente compresa e integrata nella cultura aziendale di IVL.

La Direzione ha la responsabilità di assicurare l'esistenza di sistemi efficaci per prevenire la *corruzione* in qualsiasi forma, mentre la Direzione Internal Audit monitorerà periodicamente i sistemi e riferirà al Comitato per il Controllo Interno.

IVL adotterà misure ragionevoli per assicurare che le sue operazioni e i controlli finanziari prevengano il rischio che l'Azienda commetta un atto di corruzione o che sia commesso un atto di corruzione contro l'Azienda.

⁵ Il Centro Denuncianti è accessibile attraverso <http://whistleblower.indoramaventures.com>.

I rischi di *subornazione* e *corruzione* saranno esaminati dal Comitato di revisione contabile che effettuerà anche una revisione interna annuale della politica anti-corruzione per garantirne l'efficacia e, se necessario, formulerà raccomandazioni al Consiglio per eventuali revisioni della politica.

- **Azioni disciplinari**

Chiunque sia coinvolto nella Corruzione o che induca in errore o ostacoli gli Investigatori che indagano su subornazione e corruzione sarà soggetto alle leggi e ai regolamenti locali. La Società adotterà azioni appropriate contro la persona come ritenuto opportuno e come consentito dalla legge

Riassunto della sezione:

Pratiche etiche

- **Transazioni di affari lecite**
 - o Ogni società conduce il suo business in piena ottemperanza di tutte le leggi e regolamenti dei paesi in cui operano.
 - o Chiaro riconoscimento, comprensione e rispetto di tutte le leggi, regole e regolamenti relazionate alla nostra area di lavoro.
- **Politica sull'utilizzo di informazioni privilegiate**
 - o Tutte le informazioni privilegiate devono essere trattate in modo confidenziale e usate e/o condivise in modo appropriato.
 - o Le informazioni aziendali non possono essere usate dai dipendenti e/o dai loro famigliari per trarne benefici personali.
 - o I dipendenti IVL non devono usare le informazioni aziendali per scopi di insider trading.
- **Politica Anticorruzione**
 - o L'azienda proibisce ogni comportamento o azione valutata come corruzione così come da definizione a pagina 37.
 - o Il valore di regali e/o ospitalità, dati o ricevuti, non deve superare i 3,000 baht. I dipendenti si devono consultare con il loro management/Compliance team locale per ottenere il corrispettivo nella valuta locale.
 - o L'accettazione di regali e/o ospitalità nel corso di una relazione di affari è permessa se queste offerte non sono frequenti.
 - o I dipendenti devono avvisare il loro responsabile prima di fare o ricevere qualsiasi tipo di ospitalità.
 - o Un controllo approfondito del background di tutti gli enti benefici e filantropici è obbligatorio prima di effettuare donazioni.
 - o È responsabilità di tutti i dipendenti aiutare a monitorare eventuali potenziali Red Flags, elencati a pagina 13-14, in quanto potrebbero rappresentare un rischio di violazione delle leggi anticorruzione o di questa policy.
 - o Prima di stabilire qualsiasi rapporto d'affari con una terza parte, deve essere eseguita una due diligence adeguata a stabilire che il loro impegno nei confronti di pratiche commerciali etiche sia coerente con gli elevati standard etici di IVL.

4.3. Pratiche commerciali eque

Questa sezione disciplina i comportamenti e le politiche destinate a proteggere i nostri asset e commerci. Sono incluse le politiche per gestire i conflitti di interesse e evitare qualsiasi perdita di *proprietà intellettuale* di IVL, assicurando il mantenimento di alti livelli di fiducia tra i nostri *stakeholder* interni e esterni.

4.3.1 **Conflitto di interessi**

- Il personale IVL è sempre tenuto ad agire nel migliore interesse della Società.
- Il personale IVL non dev'essere, o permettere che i propri familiari siano messi in una posizione di conflitto di interessi, direttamente o indirettamente, nei confronti della Società.
- Il personale di IVL deve riferire immediatamente al proprio superiore in merito all'effettuazione di qualsiasi operazione di cui sopra che possa ledere gli interessi di IVL.
- Gli amministratori non devono, sia a loro favore che a beneficio di altri soggetti, gestire affari della stessa natura o in concorrenza con la Società in cui sono amministratori, a meno che non ne abbiano dato comunicazione all'assemblea prima della delibera di nomina alla carica di amministratore.
- Gli amministratori non devono essere soci di società in accomandita semplice o a responsabilità illimitata in società in accomandita semplice, né essere titolari di un incarico di amministratore in una società privata o pubblica che esercita un'attività commerciale della stessa natura o in concorrenza con la Società, a meno che non ne abbiano dato comunicazione all'assemblea degli azionisti prima della delibera di nomina alla carica di amministratore.
- Informativa sulle partecipazioni in titoli della società:
 - Gli amministratori e l'alta direzione devono divulgare integralmente le informazioni e preparare una relazione come specificato dalle norme e dai regolamenti ai sensi del Securities and Exchange Act B.E. 2535 e successive modifiche (il "SEC Act 2535") all'Office of the Securities and Exchange Commission con riferimento alla loro detenzione, acquisizione o cessione di azioni o altri titoli (se presenti) di IVL.
 - Le azioni o altri titoli (se del caso) di IVL detenuti, acquisiti o ceduti da tali amministratori e alti dirigenti, saranno considerati come azioni o altri titoli (se del caso) di IVL detenuti, acquisiti o ceduti dal coniuge e dai figli minori, incluse altre persone come specificato nella Sezione 258 del SEC Act 2535.
 - Gli amministratori e l'alta direzione devono assicurare la conformità di IVL con il SEC Act 2535; con i regolamenti, le notifiche, gli ordini o qualsiasi requisito del SET, in particolare con i regolamenti sulla divulgazione di informazioni sulle operazioni con parti correlate e sull'acquisizione o la cessione di beni aziendali importanti; e con i principi contabili stabiliti dall'Institute of Certified Accountants and Auditors of Thailand.

4.3.2 Politica sulla proprietà intellettuale

- Questa policy è finalizzata a tutelare i diritti di proprietà intellettuale della Società e ad evitare di violare i diritti di proprietà intellettuale altrui.
- La proprietà intellettuale di IVL è un bene prezioso che deve essere protetto in ogni momento come un valore aziendale essenziale.
- Per garantire che i propri diritti relativi all'uso, alla divulgazione ed al trasferimento della proprietà intellettuale siano protetti, la Società può registrare la propria Proprietà intellettuale in conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili.
- Il personale IVL non deve mai consentire a terzi di utilizzare la proprietà intellettuale della Società senza un'autorizzazione adeguata o un contratto di licenza che sia stato approvato dall'Ufficio legale aziendale.

o **Titolarità della Proprietà Intellettuale della Società (Copyright, brevetti, marchi e segreti commerciali)**

A meno che un accordo scritto non disponga diversamente, la Società è proprietaria delle opere di tutti i dipendenti e rimarrà proprietaria anche dopo che i dipendenti responsabili della creazione o del miglioramento della proprietà intellettuale abbiano lasciato la Società o la proprietà intellettuale non sia stata implementata.

I dipendenti devono collaborare con la Società per la registrazione dei diritti di proprietà intellettuale.

I diritti di proprietà intellettuale di un'attività commissionata ed eseguita da un consulente o da un appaltatore indipendente devono essere acquisiti solo con un accordo scritto che specifichi la proprietà o la cessione dei diritti.

In aggiunta a qualsiasi altro termine di utilizzo, i Marchi della Società non devono mai essere utilizzati in modo diffamatorio o altrimenti offensivo.

Tutte le parti devono rispettare la riservatezza e la segretezza della proprietà intellettuale di IVL che può essere (a) segreto commerciale e/o (b) proprietà intellettuale non registrata.

o **Uso del software**

IVL utilizza esclusivamente software sotto licenza acquistato da fonti legittime in conformità con i termini del contratto di licenza del software

In aggiunta a qualsiasi altro termine di utilizzo il personale IVL NON deve:

- Installare il software aziendale su un computer non aziendale
- Fare una copia di qualsiasi software aziendale per qualsiasi motivo.
- Installare qualsiasi software su qualsiasi computer aziendale senza l'autorizzazione del responsabile del reparto IT.

o **Proprietà intellettuale di terzi**

La Società rispetterà i diritti di proprietà intellettuale di terzi e non violerà consapevolmente tali diritti.

o **Azioni in caso di violazione**

IVL si riserva tutti i diritti di intraprendere azioni disciplinari e/o legali in caso di violazione della Proprietà Intellettuale della Società.

Riassunto della sezione:

Pratiche commerciali eque

• **Conflitto di Interessi**

- o I dipendenti non devono mettersi nella posizione, o permettere che vi si mettano i loro parenti, in cui i loro interessi entrino in conflitto, direttamente o indirettamente, con quelli della compagnia.
- o I dipendenti devono immediatamente riferire ai loro superiori qualsiasi tipo di coinvolgimento o implicazione in un *conflitto di interessi*.

• **Politica sulla Proprietà Intellettuale**

- o IVL deve proteggere la *proprietà intellettuale* e evitare di violare i diritti di *proprietà intellettuale* di terzi.
- o La *proprietà intellettuale* è strettamente confidenziale.
- o Non è mai permesso che parti terze usino la *proprietà intellettuale* dell'azienda senza un'autorizzazione ufficiale.

4.4. Valori sul posto di lavoro

Questa sezione delinea le politiche e i comportamenti necessari per assicurare un ambiente di lavoro rispettoso, equo, etico e produttivo per tutti i dipendenti di IVL. Copre una serie di politiche, quali: comportamento professionale, trattamento equo, diritti umani, diversità, protezione della proprietà, processi disciplinari, ambiente, e salute e sicurezza (EHS), compresi HIV/AIDS.

4.4.1 Professionalità

- Tutti i dipendenti IVL sono tenuti a lavorare in modo onesto e affidabile.
- I dipendenti di IVL sono tenuti a dedicare il proprio tempo, attenzione e capacità esclusivamente allo svolgimento delle proprie mansioni nell'interesse della Società.
- I dipendenti di IVL non possono svolgere incarichi a tempo parziale o a tempo pieno o lavorare in qualità di consulenti per qualsiasi altro individuo o azienda, o lavorare come agente per altri, ad eccezione di quanto specificamente consentito dalle leggi locali, con il previo consenso scritto di IVL o se sono delegati a farlo dalla Società.

4.4.2 Diritti umani

- È politica di IVL promuovere una condotta etica e prevenire le violazioni dei diritti umani in conformità con i valori aziendali della Società.
- L'Azienda incoraggia i suoi principali *Stakeholder* lungo tutta la catena del valore ad adottare solidi standard in materia di diritti umani in linea con la *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani* come parte della loro condotta.
- IVL rispetta fortemente tutti i diritti umani. Si dedica a proteggere ed abbracciare i diritti umani, come sancito dalla *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani* e dai due patti corrispondenti, il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici e il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali. La Società eviterà di violare i diritti umani, eviterà qualsiasi complicità nelle violazioni dei diritti umani da parte di terzi, e rispetterà le leggi dei paesi in cui opera.

IVL si impegna a migliorare costantemente la politica in materia di diritti umani per soddisfare gli standard più elevati.

o **Rispetto dei diritti umani**

IVL rispetta i diritti umani in tutte le giurisdizioni in cui opera, identifica e previene la violazione dei diritti umani in qualsiasi forma, e mitiga gli impatti correlati derivanti dalla sua attività attraverso adeguate valutazioni di rischio e procedure di mitigazione.

o **Discriminazione, bullismo e molestie**

IVL si impegna a proteggere i propri dipendenti e gli Stakeholder da ogni forma di discriminazione, bullismo e molestie (sessuali e non sessuali) basate su ideologie, razza, colore, religione, genere, orientamento sessuale, nazionalità, etnia, stato di famiglia, origine sociale, background culturale, età, disabilità, stato socio-economico o qualsiasi altra informazione

considerata un diritto umano. Adotterà pratiche ragionevoli ed inclusive in tutte le sue operazioni e si adopererà per eliminare pregiudizi, discriminazioni, bullismo e molestie.

o **Equo trattamento dei dipendenti**

IVL tratta tutti i dipendenti con rispetto, lealtà e onestà e onorerà i propri impegni con tutto il personale in conformità con i termini e le condizioni di impiego, incluse le leggi o le pratiche locali.

o **Formazione del personale**

IVL fornirà ai propri dipendenti l'orientamento e la formazione necessari per garantire l'effettiva attuazione di questa politica e per accertarsi di essere un datore di lavoro e un fornitore di servizi inclusivo. Ciò include la formazione iniziale e ricorrente dei dipendenti su tutti i principi disciplinati in questa policy in linea con gli standard del settore e tutte le leggi ed i regolamenti applicabili.

o **Diritti di accesso**

IVL adotterà tutte le misure ragionevoli per garantire che i suoi edifici e locali siano accessibili ai dipendenti, clienti e visitatori disabili. La Società garantirà altresì che i propri veicoli siano accessibili ai clienti e al personale e che siano conformi alle normative vigenti nei rispettivi paesi.

IVL garantirà che le informazioni siano messe a disposizione dei propri clienti e dipendenti in formati alternativi a seconda delle necessità.

Tutto il personale e i visitatori avranno un accesso congruo ai servizi igienici e ad altre strutture.

o **Orario di lavoro**

L'orario di lavoro sarà conforme alle linee guida del settore e alle norme nazionali. La retribuzione dei dipendenti sarà equa e rifletterà i mercati e le condizioni locali, e la Società rispetterà sempre il salario minimo nazionale.

o **Il reclutamento**

Le assunzioni saranno effettuate nel rispetto della diversità e con equità, uguaglianza e coerenza per tutti i candidati. Le pratiche di assunzione saranno inclusive e i candidati idonei non dovranno affrontare ostacoli all'occupazione.

o **Lavoro minorile**

Nessun bambino può essere impiegato dalla Società. IVL applica la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza (1989), che stabilisce, tra l'altro, che "in tutte le decisioni riguardanti il

fanciullo l'interesse superiore del fanciullo deve costituire oggetto di primaria considerazione" ed "il diritto del fanciullo ad essere protetto contro lo sfruttamento economico e qualsiasi tipo di lavoro rischioso o che interferisca con la sua educazione o che sia nocivo per la sua salute o per il suo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale".

IVL non tollera il lavoro minorile illegale, il lavoro forzato o vincolato e si aspetta lo stesso dai suoi clienti e fornitori. La Società aderisce rigorosamente alle leggi locali sul lavoro minorile in cui operano le sue imprese.

o **Questioni disciplinari**

IVL non utilizza o tollera punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, o abusi verbali. Saranno avviate procedure disciplinari nei confronti di qualsiasi dipendente che si trovi a porre in essere comportamenti o azioni in violazione dei suoi standard.

o **Libertà di associazione e contrattazione collettiva**

IVL rispetta il diritto dei dipendenti di formare e aderire (o non aderire) ad un'associazione senza timore di ritorsioni, interferenze e *molestie*, purché l'associazione sia conforme alle leggi locali. Inoltre, non ostacolerà il dialogo costruttivo sulle questioni relative all'ambiente e alle condizioni di lavoro.

o **Schiavitù moderna e tratta degli esseri umani**

La schiavitù moderna è un crimine e una violazione dei diritti umani fondamentali. La schiavitù moderna può assumere varie forme, come la schiavitù, la servitù, il lavoro forzato e obbligatorio e la tratta di esseri umani, tutte caratterizzate dalla privazione della libertà di una persona da parte di un'altra per sfruttarla a scopo di lucro personale o commerciale.

IVL si impegna a garantire la trasparenza nella nostra attività e nel nostro approccio alla lotta alla schiavitù moderna anche in tutte le nostre catene di approvvigionamento. Ci aspettiamo gli stessi standard elevati da tutti i nostri appaltatori e fornitori e che anche i nostri fornitori richiedano ai propri fornitori l'applicazione degli stessi standard elevati.

o **Segnalazione di violazione**

IVL incoraggia tutti i suoi dipendenti e gli *Stakeholder* a segnalare qualsiasi forma di violazione dei diritti umani attraverso i canali disponibili, come stabilito nella politica Whistleblower.

Inoltre, la Società adotterà tutte le misure necessarie e ragionevoli per assistere un dipendente in caso di violazione dei suoi diritti umani da parte di terzi o di un estraneo.

- o **Comunicazione di questa politica**

IVL garantirà che questa politica sia chiaramente comunicata a tutto il personale attraverso programmi di inserimento dei dipendenti e comunicazioni dalle Risorse Umane.

- o **Azione disciplinare**

Qualsiasi persona che violi questa politica, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, impiego illegale di lavoro minorile e schiavistico, atti di pregiudizio, discriminazione, bullismo e molestie, sarà soggetta alle leggi e ai regolamenti locali. La Società intraprenderà le opportune azioni correttive nei confronti di tali persone ritenute idonee e consentite dalla legge, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro o alla cessazione del rapporto d'affari in questione.

4.4.3 Ambiente, salute e sicurezza

- La nostra politica è quella di garantire adeguati standard di ambiente, salute e sicurezza all'interno dell'Azienda.
- **I nostri principi guida getteranno le basi del nostro successo.**

Focus su rischio, rispetto, coinvolgimento dei dipendenti, trasparenza e miglioramento del “We are Responsible” (siamo responsabili).

- o **Conoscere il nostro rischio**

IVL cerca senza sosta di imparare, conoscere a fondo le barriere che ostacolano la performance e ridurre i rischi.

- o **Empowerment dei dipendenti**

IVL incoraggia i dipendenti a fermare i lavori che ritengono non sicuri e sollevare dubbi sui rischi ai loro superiori senza paura di ritorsioni.

- o **Rispetto**

IVL si atterrà a tutte le normative dei paesi in cui opera.

- o **Trasparenza sul rischio e Report sugli incidenti**

IVL assicura che tutti gli incidenti e i rischi conosciuti siano opportunamente riportati e classificati.

- o **Miglioramento continuo**

IVL si impegna a migliorare continuamente i sistemi e le attuazioni dei programmi EHS (ambiente, salute e sicurezza).

- **La nostra vision EHS è di “Proteggere le nostre persone e il nostro pianeta, che ci permettono di prosperare”.**

In linea con il valore aziendale, “Siamo responsabili”, nel condurre le proprie attività e nel prendere decisioni, IVL mette al primo posto il benessere di dipendenti, clienti, ambiente e comunità in cui opera. IVL si impegna a operare in modo sicuro e rispettoso dell’ambiente, mentre mantiene l’ambiente, la sicurezza e la gestione dei prodotti come aspetti integranti della sua attività e fornendo ai suoi stakeholders e alle altre parti interessate le informazioni necessarie per gestire i suoi prodotti in sicurezza e nel rispetto dell’ambiente.

Ci impegniamo a prevenire qualsiasi danno, raggiungendo l’eccellenza nel settore Ambiente, Salute e Sicurezza (EHS) in ogni aspetto delle nostre attività mondiali. Per raggiungere questo impegno, il settore EHS è parte integrante di tutti i processi manageriali. Ci assicuriamo che tutti gli impiegati e appaltatori siano a conoscenza delle nostre politiche e dei nostri valori e siano stati formati per raggiungere l’eccellenza in Ambiente, Salute e Sicurezza.

Tutti sono responsabili di:

- o Vigilare costantemente per identificare le azioni e le condizioni non sicure e portare all’attenzione di manager e colleghi questi pericoli per metterli in sicurezza
- o Assicurare che i nostri prodotti e le nostre operazioni rispettino o eccedano gli standard governativi e di IVL in essere.
- o Incorporare le considerazioni su ambiente, salute e sicurezza in tutte le funzioni e decisioni lavorative.
- o Usare sistemi di gestione del rischio, procedure e pratiche per identificare e prevenire situazioni che possano potenzialmente causare eventi non pianificati.

4.4.4 Tutela del patrimonio aziendale

- Il Personale IVL è responsabile della protezione delle *Proprietà* della Società (materiali o immateriali) da qualsiasi perdita, danno, uso improprio, furto e sabotaggio; e non deve causare intenzionalmente o per negligenza alcun danno alla Società o alle sue *Proprietà*.
- In qualità di fiduciari della Società, il Personale di IVL si impegna a detenere responsabilmente tutto ciò che appartiene a IVL e che entra in loro possesso nel corso del loro impiego.

4.4.5 HIV/AIDS

- È politica dell'IVL garantire che i dipendenti che convivono con l'HIV/AIDS non siano discriminati, che i loro diritti siano protetti e che possano rivolgersi a consulenti in caso di necessità.
- IVL supporta pienamente i dipendenti affetti da HIV/AIDS. La Società si impegna a trattare il proprio personale affetto da HIV/AIDS con compassione, senza discriminazioni e con il necessario supporto medico.

La Società adempie al proprio impegno attraverso i seguenti elementi:

o **Riservatezza e divulgazione**

L'HIV e l'AIDS sono trattati con riservatezza come condizioni mediche, in conformità con le leggi e le politiche aziendali applicabili.

o **Zero discriminazioni**

Coerentemente con la politica dei diritti umani sulla non discriminazione, IVL fornirà ai propri dipendenti un ambiente di lavoro libero da *molestie* o discriminazioni. IVL non discrimina e non discriminerà i colleghi che hanno, sono percepiti come affetti da HIV/AIDS o che vivono con esso, o sono comunque affetti da HIV/AIDS. La Società tratta l'HIV/AIDS come le altre malattie in tutti i contratti di lavoro e le prestazioni, comprese l'assicurazione sanitaria e sulla vita, le prestazioni di invalidità e i permessi di assenza. Incoraggia attivamente fornitori e clienti a considerare le stesse pratiche non discriminatorie.

Tutti i dipendenti e subappaltatori devono aderire alla sua politica dei diritti umani sulla non discriminazione. Chiunque sia coinvolto in *molestie* o discriminazioni sarà soggetto ai provvedimenti disciplinari ritenuti idonei dalla Società.

o **Test**

IVL incoraggia test e consulenze di routine, confidenziali e volontari come parte dei suoi programmi di educazione e sensibilizzazione. Nessun dipendente IVL è tenuto a sottoporsi al test HIV. I test possono avvenire con il consenso informato ed esplicito del dipendente, al fine di fornire loro l'assistenza per ottenere il supporto e la cura adeguati. Il test HIV non fa parte del processo di reclutamento e selezione.

o **Educazione e sensibilizzazione**

La Società si impegna a fornire un ambiente di lavoro che tuteli l'igiene e la sicurezza dei propri dipendenti. Questo impegno riconosce che l'HIV/AIDS non può essere trasmesso attraverso contatti casuali. I dipendenti che conoscono i fatti relativi all'infezione da HIV e all'AIDS hanno meno probabilità di reagire negativamente o in modo inappropriato alla malattia di un collega.

I programmi di sensibilizzazione e di educazione forniti dall'azienda hanno un ruolo importante nel preservare la dignità dei colleghi infettati o affetti da HIV/AIDS. Servono ad aiutarli a mantenere una vita normale e produttiva. IVL fornirà, direttamente o tramite terzi, un programma

integrato di educazione e sensibilizzazione incentrato sulla prevenzione. Tali programmi possono includere:

- Formazione per manager e supervisor per comunicare e garantire il rispetto della politica di IVL in materia di HIV/AIDS sul posto di lavoro e dei relativi programmi e benefici;
- Accesso alle informazioni per promuovere informazioni clinicamente accurate e pertinenti sulla prevenzione e il trattamento dell'HIV/AIDS, comprese informazioni su programmi efficaci relativi all'astinenza, alla fedeltà e all'uso del preservativo;
- Informazioni sulle pratiche sessuali sicure e sulla promozione della salute in generale, comprese le informazioni sull'abuso di sostanze.

o **Azione disciplinare**

Saranno adottate adeguate misure disciplinari, secondo quanto consentito dalla legge, contro il Personale IVL ritenuto in contrasto con le disposizioni di questa politica.

4.4.6 Diversità

- La politica di IVL è quella di incoraggiare la diversità all'interno dell'Azienda.
- Questa politica si applica a tutti gli individui che sono coinvolti nella nomina, nell'assunzione e nella promozione all'interno dell'azienda.
- IVL incoraggia la diversità nella sua *forza lavoro* al fine di rappresentare una combinazione di esperienze di business, così come di razza, colore, genere, età, religione, orientamento sessuale, paese di origine, nazionalità, etnia, stato di famiglia, background culturale, stato socio-economico, abilità fisica, modo di pensare, istruzione e formazione.

Come attore globale, IVL cerca e recluta persone da tutto il mondo. IVL ritiene che i dipendenti provenienti da diversi background culturali, linguistici e nazionali ci forniscano conoscenze preziose per comprendere i complessi mercati internazionali. La Società offre pari opportunità a tutti.

Questa politica si applica a tutte le decisioni in materia di occupazione, compresa la formazione, la rotazione dei posti di lavoro, le pratiche retributive, i benefici, le azioni disciplinari e le cessazioni. IVL promuove un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo dove tutti i dipendenti devono trattarsi l'un l'altro con rispetto e dignità. Dispone di chiare procedure di segnalazione per qualsiasi tipo di discriminazione o *molestia* combinate con procedure di follow-up per prevenire futuri incidenti.

Riassunto della sezione:

Valori sul posto di lavoro

- **Professionalità**
 - I dipendenti sono tenuti a lavorare in modo onesto e affidabile.
 - I dipendenti non devono lavorare per altri individui o aziende, se non specificatamente permesso dalle leggi locali e con il preventivo consenso scritto rilasciato da IVL o se delegati a farlo dall'Azienda.
- **Diritti Umani**
 - **Rispetto dei Diritti Umani**
I diritti umani di tutti i dipendenti di IVL sono rispettati e tutelati.
 - **Discriminazione, Bullismo e Molestie**
Tutti i dipendenti sono tutelati da ogni forma di discriminazione, *molestia* e bullismo.
 - **Trattamento equo dei lavoratori**
IVL onora i suoi impegni verso i lavoratori, che sono trattati con rispetto, equità e onestà.
 - **Formazione dei lavoratori**
IVL fornisce ai dipendenti l'assistenza e il training necessario per svolgere il loro lavoro.
 - **Diritti di Accesso**
I nostri edifici e uffici sono accessibili a lavoratori, clienti e visitatori con disabilità.
 - **Orario lavorativo**
L'orario di lavoro è conforme alle linee guida aziendali e agli standard nazionali.
 - **Selezione**
Le selezioni sono svolte in modo giusto, equo e sistematico per tutti i candidati, con un occhio attento alla diversità.
 - **Lavoro minorile**
Nessun *bambino* deve essere impiegato dall'Azienda.
 - **Azioni disciplinari**
IVL non usa né tollera punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o abuso verbale.

o **Libertà di associazione e Accordi collettivi**

IVL rispetta il diritto dei dipendenti di formare e far parte (o di non far parte) di associazioni senza paura di ritorsioni, interferenze o molestie fintanto che tali associazioni siano rispettose delle leggi locali.

o **Schiavitù Moderna e tratta degli esseri umani**

La schiavitù moderna è un crimine ed una violazione dei diritti umani fondamentali. IVL si impegna a garantire la trasparenza della nostra attività e a contrastare la schiavitù moderna nelle sue catene di approvvigionamento. I fornitori e gli appaltatori devono mantenere standard elevati e garantire che anche i propri fornitori rispettino tali standard.

• **Ambiente, Salute e Sicurezza**

o Tutti sono responsabili di:

- Mantenere una vigilanza costante per identificare azioni e condizioni non sicure e portare questi rischi all'attenzione di manager e colleghi per garantirne la sicurezza.
- Assicurarci che i nostri prodotti e operazioni incontrino o eccedano gli standard governativi e di IVL.
- Incorporare considerazioni in tema di ambiente, salute e sicurezza in tutte le funzioni lavorative e decisioni di business.
- Usare sistemi di gestione dei processi di rischio, procedure e pratiche per identificare e prevenire condizioni pericolose che possono potenzialmente portare a eventi non pianificati.

• **Tutela del patrimonio aziendale**

Siamo responsabili per la protezione delle proprietà, sia tangibili che intangibili, dell'Azienda da qualsiasi forma di perdita, danno, uso improprio, furto e sabotaggio.

• **HIV/AIDS**

- o Sono tutelati i diritti dei dipendenti che convivono con HIV/AIDS, i lavoratori non sono discriminati per la loro condizione e possono richiedere assistenza quando necessario.
- o A nessun dipendente di IVL è richiesto di effettuare test per l'HIV e questo non è parte del processo di selezione del personale.

• **Diversità**

- o IVL incoraggia e supporta la diversità all'interno dell'Azienda.
- o L'Azienda stabilisce pari opportunità per tutti.

Trattamento degli stakeholder

Questa sezione stabilisce le basi per le relazioni di IVL con ognuno dei suoi stakeholder, fondate su etica, giustizia e equità. Descrive ogni gruppo di stakeholder insieme agli alti standard fissati dall'Azienda per avere relazioni di affari positive e interazioni a beneficio delle sue operazioni e del suo personale.

IVL si assicura di costruire e mantenere rapporti positivi con i propri *Stakeholder*.

IVL è impegnata in pratiche commerciali etiche e di trattamento adeguato dei propri *Stakeholder*.

La politica della Società è quella di trattare tutti i propri *Stakeholder in modo* giusto, equo ed etico. Ciò include fornire loro informazioni accurate, sufficienti, tempestive e utili sulla Società senza alcuna intenzione di fuorviare o nascondere il contenuto. Tratterà i dati personali dei propri *Stakeholder in conformità con le* leggi applicabili sulla privacy dei dati.

La Società consente ai propri *Stakeholder* di denunciare le violazioni del Manuale di Corporate Governance e del Codice di IVL, nonché le pratiche non etiche e illegali attraverso i canali di segnalazione degli informatori.

4.5.1 Azionisti

La Società ha la massima priorità nel tutelare i diritti degli azionisti a prescindere dalla loro partecipazione azionaria e nell'incoraggiarli ad esercitare i loro diritti così come previsto dalle leggi in materia.

- **Diritti degli azionisti**

IVL riconosce i diritti legittimi fondamentali degli azionisti:

- o Partecipare alle assemblee degli azionisti;
- o Approvare il bilancio d'esercizio della Società;
- o Approvare il pagamento annuale del dividendo;
- o Nominare un rappresentante per partecipare e votare in assemblea;
- o Votare per la nomina o la revoca di singoli amministratori;
- o Votare l'incarico annuale di revisione contabile e approvare gli onorari annuali dei revisori contabili;
- o Votare su diverse questioni aziendali importanti come l'aumento di capitale/diminuzione del capitale, la modifica dello statuto o dell'atto costitutivo, la fusione e l'acquisizione, l'emissione di strumenti di debito, ecc.

IVL incoraggia vivamente il coinvolgimento degli azionisti nel porre domande sui vari aspetti della sua attività e delle sue operazioni, e di esprimere le loro opinioni e raccomandazioni alle assemblee degli azionisti. La Società faciliterà il processo per gli azionisti che non possono partecipare a inviare le loro domande da porre in anticipo alle assemblee degli azionisti.

- **Parità di trattamento degli azionisti**

Riconoscendo l'importanza di un trattamento equo degli azionisti, IVL garantirà che le seguenti pratiche siano attuate correttamente:

- IVL offrirà sempre agli azionisti l'opportunità, prima dell'assemblea, di proporre argomenti all'ordine del giorno, di porre domande sulla gestione o sul bilancio e l'opportunità di proporre candidati qualificati senza caratteristiche vietate per l'elezione alla carica di amministratore in occasione dell'assemblea generale. I criteri e le modalità di proposta delle materie all'ordine del giorno e dei candidati qualificati saranno comunicati agli azionisti attraverso il sistema di diffusione delle informazioni SET e del sito internet della Società.
- IVL terrà le assemblee degli azionisti in un luogo facilmente accessibile con un pratico processo di registrazione.
- IVL garantirà che le assemblee degli azionisti si svolgano in modo trasparente ed efficiente e che venga loro offerta l'opportunità e il tempo necessario per porre le loro domande.
- Nel corso dell'assemblea non saranno presentate nuove proposte di ordine del giorno diverse da quelle trasmesse agli azionisti.
- Se un azionista non è in grado di partecipare di persona, IVL fornirà i moduli necessari per la nomina di un procuratore che possa partecipare all'assemblea degli azionisti per loro conto. I delegati possono essere: qualsiasi amministratore indipendente o qualsiasi persona nominata dall'azionista per partecipare all'assemblea e votare per loro conto. Al riguardo, saranno diffusi appositi moduli di delega.
- Le schede saranno utilizzate per votare per ogni punto all'ordine del giorno. IVL scansiona elettronicamente le schede elettorali e dichiara i risultati delle votazioni per ogni punto all'ordine del giorno nel corso della riunione. L'esame delle schede elettorali e la dichiarazione dei risultati saranno effettuati sotto la supervisione di un consulente legale e di un azionista volontario nominato all'inizio dell'assemblea. Tutte le schede saranno conservate dalla Società per riferimento futuro per un periodo di cinque anni.
- Per evitare l'utilizzo improprio di informazioni privilegiate, IVL ha una politica interna per supervisionare l'utilizzo di informazioni privilegiate e la compravendita di titoli da parte del personale IVL e garantirà che le linee guida stabilite nella politica siano rigorosamente rispettate.

IVL incoraggia gli azionisti a comunicare con la Società per qualsiasi informazione o chiarimento che possano richiedere.

4.5.2 Clienti

IVL si impegna a soddisfare le aspettative dei propri clienti aderendo ai più alti standard di integrità aziendale, sicurezza del prodotto e qualità, al fine di andare incontro alle aspettative e alla soddisfazione dei clienti.

Per mantenere tale impegno, IVL si impegna a:

- Guadagnarsi la fiducia dei clienti con prodotti di qualità superiore, un ottimo servizio clienti e prezzi competitivi.
- Fornire servizi e prodotti in modo onesto, semplice e preciso e mantenere le promesse fatte.
- Fornire tutte le informazioni necessarie sul prodotto e non indurre in errore i clienti.
- Gestire i reclami presentati dai clienti equamente, accuratamente e tempestivamente.
- Rispettare i diritti dei clienti mantenendo riservate tutte le loro informazioni.
- Informare i clienti il prima possibile in caso di dubbi sulla sicurezza dei prodotti.

4.5.3 Fornitori

IVL si impegna a lavorare con i propri fornitori per sviluppare relazioni durature e significative basate sul rispetto reciproco, sulla fiducia e sulla comprensione dei reciproci valori.

Per mantenere tale impegno, IVL:

- Comunicherà, negozierà e concluderà accordi con i propri fornitori in modo professionale, equo, veritiero e trasparente.
- Rispetterà gli impegni assunti nei confronti dei termini e delle condizioni dell'accordo.
- Rispetterà i diritti dei fornitori mantenendo riservate tutte le loro informazioni.

In cambio, IVL si aspetta che i suoi fornitori:

- Soddisfino tutti gli standard di sicurezza e di qualità necessari e segnalino immediatamente qualsiasi problema di sicurezza dei prodotti.
- Aderiscano agli standard etici del "Codice di condotta dei fornitori" della Società, disponibile nell'Allegato 2 e sul sito internet di IVL nella sezione Corporate Governance.

La selezione dei fornitori sarà basata sulle loro prestazioni ambientali, sociali e di governance, che saranno periodicamente riesaminate dalla Società.

4.5.4 Creditori

IVL onorerà i suoi impegni per quanto riguarda i termini e le condizioni stabilite negli accordi con i suoi creditori.

La Società segnalerà in modo trasparente ai creditori la situazione finanziaria della Società.

4.5.5 Concorrenti

IVL concorrerà e condurrà le sue attività in modo libero, equo e legale in un ambiente di reciproco rispetto, al fine di contribuire a sostenere la crescita e lo sviluppo del mercato a beneficio dell'industria nel suo complesso.

IVL eviterà di fare osservazioni negative sui suoi concorrenti.

Tutte le informazioni sulla concorrenza saranno ottenute in modo etico e da fonti accessibili al pubblico.

4.5.6 Governo

IVL onora i suoi rapporti con i governi e le autorità di regolamentazione in tutte le giurisdizioni in cui opera e si atterrà alle loro istruzioni, ai requisiti di legge e alle leggi applicabili in tutti gli aspetti delle sue attività.

La Società eviterà di comportarsi in un modo che possa essere interpretato, quando interagisce con funzionari governativi, come un tentativo di ottenere scorrettamente influenza o di colludere in un atto illegale.

Poiché IVL opera in diversi paesi, l'azienda opererà con la massima cautela quando interagisce con governi o funzionari normativi di diverse culture. Si ricorda ai suoi dipendenti di essere a conoscenza delle rispettive etichette e pratiche commerciali al fine di evitare qualsiasi reato non intenzionale.

4.5.7 Media

È abitudine di IVL fornire informazioni accurate e rilevanti per i media in quanto svolgono un ruolo vitale nella comunicazione di informazioni sulla Società al pubblico in generale.

Mentre la Direzione Comunicazione Aziendale funge da collegamento con i media per fornire informazioni, solo i portavoce autorizzati possono essere intervistati o parlare a nome della Società.

Riassunto della sezione:

Politica del trattamento degli stakeholder

La politica di IVL è di trattare tutti gli stakeholder in modo giusto, equo e etico.

- **Azionisti**

La nostra priorità è di proteggere i diritti degli azionisti a prescindere dalle loro quote azionarie e di incoraggiarli a esercitare i loro diritti.

- **Clienti**

Ci impegniamo a rispettare le aspettative e le soddisfazioni dei nostri clienti aderendo ai più alti standard di integrità negli affari, nella sicurezza e nella qualità del prodotto.

- **Fornitori**

Ci impegniamo a lavorare con i nostri fornitori per sviluppare significative e durature relazioni basate su rispetto reciproco, fiducia e comprensione dei rispettivi valori.

- **Creditori**

- Onoreremo i nostri impegni con riferimento ai termini e condizioni così come dichiarati negli accordi dei nostri creditori.
- Riporteremo in tutta trasparenza la nostra situazione economica ai nostri creditori.

- **Competitor**

- Faremo concorrenza e condurremo i nostri affari in modo libero, giusto e legale, in un ambiente di rispetto reciproco per aiutare a supportare la crescita e lo sviluppo del mercato a beneficio del settore nel suo insieme.
- Eviteremo osservazioni negative sui nostri competitor.
- Qualsiasi informazione sulla concorrenza sarà ottenuta eticamente da fonti di dominio pubblico.

- **Governo**

- Rispetteremo le istruzioni dei governi e delle autorità di regolamentazione, i requisiti legali e le leggi che si applicano a tutti gli aspetti delle nostre attività.
- Eserciteremo estrema cautela nelle interazioni con governi o funzionari pubblici di diverse culture.

- **Media**

- La nostra politica è di fornire informazioni accurate e pertinenti ai media che giocano un ruolo vitale nella comunicazione al pubblico di informazioni sulle nostre operazioni, la nostra performance e le nostre attività.
- Sebbene il l'Ufficio Comunicazioni Aziendali agisce come contatto nelle comunicazioni con i media nel fornire informazioni, solo i portavoce autorizzati possono essere intervistati o parlare a nome dell'Azienda.

Whistleblower Policy

5 Whistleblower Policy

- È politica di IVL consentire ai dipendenti della Società che rilevano una pratica non etica o impropria (che si tratti o meno di una violazione della legge, inclusi, ma non solo, potenziali frodi, *corruzione* o altre gravi irregolarità), di rivolgersi al *Comitato Whistleblower* senza dover necessariamente informare i propri manager diretti e senza rivelare la propria identità; qualora venga fornita l'identità del *denunciante*, IVL ne garantisce la protezione.

Questa politica consente anche ad altri di rivolgersi al *Comitato Whistleblower*.

- Questa politica disciplina la segnalazione e l'investigazione delle accuse di attività improprie. In ogni caso, il *Comitato Whistleblower* conserva la prerogativa di determinare quando le circostanze giustificano un'indagine e, in conformità con la politica e le leggi e i regolamenti applicabili, il processo investigativo appropriato da utilizzare.
- La segnalazione e l'investigazione di denunce di attività improprie ai sensi della presente politica di segnalazione può comportare il trattamento di dati personali ai sensi del regolamento generale dell'UE sulla protezione dei dati o di qualsiasi altra normativa sulla privacy dei dati. Laddove i dati personali saranno trattati, ciò avverrà in conformità con la sezione "Privacy" della presente Informativa per gli informatori, l'Informativa sulla privacy e in altro modo in conformità con le leggi e i regolamenti (locali) sulla privacy.
- Questa politica si applica anche agli *Stakeholder* di IVL che sono autorizzati ad agire per conto o rappresentare la Società.
- **Segnalazioni protette**
 - *I whistleblower* possono fornire informazioni riguardanti:
 - Qualsiasi atto che violi il Manuale di Corporate Governance della Società, incluso il Codice e qualsiasi atto che abbia un impatto negativo sugli interessi commerciali della Società.
 - Qualsiasi atto che violi lo Statuto della Società, incluse norme, regolamenti, annunci e politiche.
 - Qualsiasi atto illegale ai sensi della legge locale o internazionale.
- **Procedure di segnalazione**

Una segnalazione può essere comunicata al *Comitato Whistleblower* attraverso uno dei canali sotto indicati:

 - Per e-mail a: ethics@indorama.net
 - Online sul sito: <http://whistleblower.indoramaventures.com>

- o La *segnalazione protetta* può essere comunicata anche ad un diretto superiore (nei casi in cui non vi sia un potenziale conflitto di interessi).

In tali casi, il responsabile di linea indirizza la segnalazione al *Comitato Whistleblower*, avendo cura di nascondere l'identità dell'whistleblower.

- o Le *segnalazioni protette* devono essere segnalate preferibilmente via e-mail o per iscritto in inglese. Se scritto in una lingua locale, sarà tradotto in inglese per ulteriori indagini.
- o I reclami contro il *Comitato Whistleblower* possono essere indirizzati a independentdirectors@indorama.net

- **Procedure per lo studio delle segnalazioni protette**

- o Il Comitato Whistleblower determinerà, entro 7 giorni lavorativi dal ricevimento, se la segnalazione protetta riguarda effettivamente la conformità o la violazione etica. Se il reclamo è contro un membro del Comitato Whistleblower, lo stesso sarà fatto dal Presidente del Comitato per il Controllo Interno, che avvierà l'indagine attraverso un comitato composto da dirigenti estranei all'azione divulgata.
- o Se il Comitato Whistleblower stabilisce che la segnalazione protetta non è valida, la motivazione della stessa sarà discussa nella riunione del comitato NCCG. Il comitato del CCNCCG può revocare la decisione se necessario.
- o Se il Comitato Whistleblower stabilisce che la segnalazione protetta è valida, incaricherà un team di condurre un'indagine indipendente, oggettiva, imparziale, giusta e che rispetti i più alti livelli di integrità.
- o Il Soggetto sarà normalmente informato delle accuse all'inizio di un'indagine formale e avrà la possibilità di fornire una difesa durante l'indagine.
- o Il Soggetto ha la responsabilità di non interferire con le indagini. Le prove non possono essere trattenute, distrutte o manomesse e i testimoni non possono essere influenzati, istruiti o intimiditi. Tali azioni sono passibili di provvedimenti disciplinari.
- o Entro un mese dalla ricezione della segnalazione protetta, il team che ha condotto l'indagine presenterà al Comitato Whistleblower un report, comprensivo di prove, se esistenti, con i risultati dell'indagine. Una proroga può essere concessa solo dopo l'esame da parte del Whistleblower Committee.

- **Processo a seguito di un'indagine sulla divulgazione di protezione**
 - A prescindere da qualsiasi altro diritto che il *Soggetto* possa avere per legge o ai sensi della presente Politica di denuncia, il *Soggetto* ha il diritto di essere informato dell'esito dell'indagine. Se le accuse non sussistono, il *Soggetto* deve essere consultato per stabilire se la divulgazione pubblica dei risultati dell'indagine sia nell'interesse del *Soggetto* e della Società.
 - Se l'indagine giungesse alla conclusione che il *Soggetto* ha commesso un atto improprio o non etico, il Comitato *Whistleblower* raccomanderà le misure correttive o i provvedimenti disciplinari ritenuti necessari.
 - Se l'indagine giungesse alla conclusione che il *denunciante* ha maliziosamente dichiarato il falso, come nel caso di una *segnalazione protetta* sulla base di fatti che lui/lei sapeva non essere veritieri, ciò potrà portare ad azioni correttive o provvedimenti disciplinari contro il *denunciante*.

- **Privacy**
 - IVL garantisce la riservatezza delle informazioni ricevute, il trattamento sicuro delle informazioni personali e la protezione dell'identità del denunciante e di tutte le altre persone coinvolte.
 - Nel caso di (ulteriore) trattamento dei dati personali, il Comitato Denunciatori applicherà il principio della minimizzazione dei dati: il Comitato Denunciatori tratterà solo (ulteriori) informazioni personali adeguate, pertinenti e necessarie per il caso specifico.
 - Nel caso di (ulteriore) trattamento dei dati personali, il Whistleblower Committee identificherà il significato delle informazioni personali nel contesto del caso specifico, e chi sono le persone interessate, per determinare il loro diritto di informazione, accesso e rettifica. Restrizioni a questi diritti sono consentite, purché il Comitato Denunciatori sia in grado di fornire motivazioni documentate per l'adozione di tale decisione.
 - Non appena possibile, a seguito di una segnalazione protetta e se richiesto dalle leggi applicabili, il Whistleblower Committee deve fornire al denunciante e a tutti gli altri soggetti interessati dalla segnalazione protetta una copia della Dichiarazione sulla privacy del Whistleblower di IVL. (Allegato 3), informando il denunciante sulle modalità di trattamento dei suoi dati personali.
 - In alcuni casi, tuttavia, informare il Soggetto in una fase iniziale può essere dannoso per l'indagine. In questi casi, potrebbe essere necessario rinviare la fornitura di informazioni specifiche (cfr. anche il punto 3 nella sezione "Privacy").
 - Inoltre, informare tutti i terzi menzionati nella segnalazione protetta potrebbe comportare un effetto sproporzionato. Il comitato Whistleblower deciderà, caso per caso, se sia appropriato o meno informare tutte le parti coinvolte, come, per

esempio, nel caso in cui informare i singoli individui costituisca un'ulteriore operazione di trattamento che potrebbe essere più invasiva di quella iniziale.

- o Il comitato Whistleblower garantirà che, nel rispondere alle richieste di accesso, i dati personali di altre parti non vengano rivelati.
- o Il comitato Whistleblower garantirà il rispetto di periodi di conservazione proporzionati, a seconda dell'esito di ciascun caso. I dati personali non saranno conservati per un periodo di tempo superiore a quello necessario in considerazione delle finalità del trattamento.

- **Divieto di ritorsioni**

- o IVL **proibisce severamente** e non tollera ritorsioni illecite contro qualsiasi persona, da parte di qualsiasi dipendente. È vietata qualsiasi forma di ritorsione illecita, inclusa qualsiasi forma di azione disciplinare, rappresaglia, intimidazione o altra forma di ritorsione per la partecipazione a qualsiasi attività protetta dalla legge.
- o Qualsiasi segnalazione, preoccupazione o reclamo in buona fede è completamente protetto da questa policy, anche se, dopo un'indagine, la segnalazione, la domanda o la preoccupazione non viene comprovata. Chiunque presenti un reclamo riguardante una violazione o una sospetta violazione deve agire in buona fede e avere ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni divulgate indichino una violazione della politica o della legge IVL. Eventuali accuse che risultino non comprovate e siano state formulate con dolo o con la consapevolezza che erano false saranno trattate come un grave illecito disciplinare.

Riassunto della sezione:

Whistleblower Policy

- Incoraggiamo i dipendenti a contattare il Comitato Whistleblower senza necessariamente informare i loro superiori e senza rivelare la loro identità.
- I *Whistleblowers* (denuncianti) possono fare denunce che riguardano:
 - Qualsiasi atto che viola il manuale di Corporate Governance e gli Articoli di Associazione dell'Azienda.
 - Qualsiasi atto che costituisce una frode.
 - Qualsiasi atto che costituisce reato secondo le leggi nazionali o internazionali.
- I *Whistleblowers* (denuncianti) possono usare i seguenti canali di denuncia:
 - E-mail: ethics@indorama.net
 - Sito internet: <http://whistleblower.indoramaventures.com>
 - Reclami contro il *Comitato Whistleblower* possono essere indirizzati a independentdirectors@indorama.net
- Il *soggetto* ha la responsabilità di non interferire con l'indagine. Le prove non devono essere rifiutate, distrutte o manomesse e i testimoni non devono essere influenzati, istruiti o intimiditi. A tali azioni possono seguire procedimenti disciplinari.
- IVL proibisce severamente e non tollera alcuna forma di ritorsione illecita nei confronti di qualsiasi persona, da parte di qualsiasi dipendente.
- False accuse fatte consapevolmente o intenzionalmente saranno trattate come un grave illecito disciplinare.

Definizioni e acronimi

6 Definizioni e acronimi

Termini	Definizioni
Brevetto⁶ Pagina 38	Un diritto esclusivo concesso per un'invenzione - un prodotto o processo che fornisce un modo innovativo di fare qualcosa, o che offre una nuova soluzione tecnica ad un problema
Conflitto di interessi Pagina 5, 13, 16, 18, 34, 43 e 44	Una situazioni in cui un individuo ha due interessi in conflitto (interesse personale contro interesse aziendale) che possono influenzarne l'abilità di prendere decisioni giuste e imparziali ⁷ . Più nello specifico, un conflitto di interessi può anche riferirsi a una situazione in cui: <ul style="list-style-type: none"> • Un dipendente, nel prendere una decisione professionale/sul business per conto di IVL, può trarne beneficio direttamente o indirettamente. • Un individuo o un'organizzazione esterna può ottenere un vantaggio professionale/di affari non motivato o un beneficio commerciale dovuto a una relazione personale con un dipendente di IVL. • IVL è svantaggiata dalla relazione personale tra due o più dipendenti. Il processo decisionale è influenzato da interessi personali che quindi compromettono l'integrità della decisione.
Corruzione Pagina 1, 11-15 e 33	Si riferisce a <i>subornazione</i> , estorsione, frode, inganno, abuso di potere, appropriazione indebita, riciclaggio di denaro sporco e altre attività simili.
Comitato Whistleblower Pagina 1, 14, 33, 34, 35, 36 e 39	Si riferisce ad un comitato, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, che indaga sulle segnalazioni fornite dal whistleblower.
Dichiarazione universale dei diritti umani Pagina 21	La dichiarazione è stata adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1948 e si compone di 30 articoli che affermano i diritti di tutti gli individui nel mondo. I dettagli si trovano in: http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/

⁶ Fonte: "What is Intellectual Property?" by World Intellectual Property Organization, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

⁷ Fonte: Kennedy, Russell. "Conflict of interest in the workplace: recognizing, avoiding and resolving." Lexology, 19 February 2020, visualizzato il 5 Maggio 2021, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ba789aeb-20b5-4a55-af59-85ce86dd6429>.

Termini	Definizioni
Design Industriale⁸ Pagina 38	Un design industriale si riferisce agli aspetti ornamentali o estetici di un oggetto. Un design o modello può essere costituito da elementi tridimensionali, come la forma o la superficie di un oggetto o elementi bidimensionali, come motivi, linee o colori.
Forza lavoro Pagina 15 e 27	Comprende il Consiglio di Amministrazione, i dipendenti fissi e temporanei.
Funzioni o attività rilevanti Pagina 37	Si riferiscono a tutte le funzioni di natura pubblica e privata, comprese tutte le attività connesse a un'impresa, a qualsiasi attività svolta il periodo d'impiego di una persona o a qualsiasi attività svolta da o per conto di una persona o di un gruppo di persone.
Informazioni confidenziali Pagina 12	<p>Le informazioni riservate si riferiscono a informazioni non note al pubblico o di pubblico dominio.</p> <p>Le informazioni riservate includono, ma non si limitano a, informazioni non pubbliche, informazioni finanziarie, informazioni commerciali, strutture aziendali, operazioni, <i>segreti commerciali</i>, know-how tecnico, progetti, piani di vendita e di marketing, ricerche di mercato, relazioni, manuali, proposte, prezzi, strategie commerciali, elenchi di clienti e fornitori, attività e passività, analisi, previsioni, studi commerciali e piani di sviluppo; segnalazioni scritte, trasmesse oralmente, visivamente, elettronicamente o con qualsiasi altro mezzo dai whistleblower, compilazioni, studi o documenti che contengono o sono generati da tali informazioni riservate.</p>
Informazioni Rilevanti⁹ Pagina 38	Le informazioni sono considerate "rilevanti" se la loro diffusione al pubblico potrebbe influire sul valore di mercato o sul prezzo di negoziazione dei titoli della Società (es. azioni), o potrebbe influenzare la ragionevole decisione di un investitore di acquistare o vendere i titoli della Società.
Investigatori Pagina 14	Si riferisce a qualsiasi persona autorizzata, nominata o consultata dal <i>Comitato Whistleblower</i> , incluso il Dipartimento di Internal Audit.

⁸ Fonte:

"What is Intellectual Property?" by World Intellectual Property Organization, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

⁹ Fonte: "Material Nonpublic Information: What it is and what to do when you come in possession of it" di Corporate Finance Institute.

Termini	Definizioni
<p>Insider Trading¹⁰ Pagina 4 e 11</p>	<p>L'acquisto o la vendita di un titolo da parte di una persona che ha accesso ad <i>Informazioni Rilevanti</i> relative alla sicurezza, quando tali informazioni non sono ancora di dominio pubblico. Il trading con conoscenze specifiche è ingiusto nei confronti di altri investitori che non hanno accesso a queste conoscenze.</p>
<p>Lavoro minorile¹¹ Pagina 22 e 23</p>	<p>Qualsiasi lavoro svolto da un <i>minorenne di</i> età inferiore a quella/e specificata/e nella definizione di <i>Minorenne di cui sopra</i>.</p>
<p>Minorenne¹² Pagina 22 e 37</p>	<p>Qualsiasi persona di età inferiore ai 15 anni, a meno che l'età minima per il lavoro non sia più alta per legge locale, nel qual caso si applica l'età più alta prevista.</p>
<p>Molestie Pagina 21, 22, 23, 25, 26 e 27</p>	<p>IVL identifica le seguenti azioni come molestie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offendere o umiliare qualcuno fisicamente o verbalmente. • Minacciare o intimidire qualcuno. • Fare scherzi (raccontare barzellette) sgradite o commenti sulle diversità di qualcuno <p>Le molestie sessuali includono, ma non si limitano a comportamenti di questo tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creare un ambiente di lavoro sessualmente intimidatorio, sgradito, ostile o offensivo. <p>Si potrebbe ragionevolmente pensare che vengano poste condizioni sessuali al lavoro o alle opportunità di lavoro di una persona.</p>
<p>Proprietà Pagina 25</p>	<p>Le proprietà includono, ma non sono limitate a, qualsiasi corrispondenza, specifiche, buoni, letteratura, libri, circolari, articoli, beni o proprietà di qualsiasi natura.</p>
<p>Proprietà intellettuale¹³ Pagina 19 e 20</p>	<p>S'intendono i frutti dell'inventiva: invenzioni; opere letterarie e artistiche; simboli, nomi e immagini usati in commercio. La proprietà intellettuale è divisa in due categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La proprietà industriale comprendente <i>brevetti</i> per invenzioni, <i>marchi</i>, <i>disegni</i> e <i>modelli industriali</i> e <i>segreti commerciali</i>. <p>Il diritto d'autore copre articoli di ricerca, video, film, musica, immagini, foto, disegni, grafica e programmi per computer, ecc.</p>

¹⁰ Fonte: "Market Surveillance Department" di Stock Exchange of Thailand (SET).

¹¹ Fonte: "C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)" dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

¹² Fonte: "Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000®:2014)" di Social Accountability International.

¹³ Fonte: "What is Intellectual Property?" by World Intellectual Property Organization, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Termini	Definizioni
<p>Schiavitù Moderna Pagina 23</p>	<p>Il reclutamento, il trasferimento, l'ospitalità o l'accoglienza di bambini, donne o uomini attraverso l'uso della forza, la coercizione, l'abuso della vulnerabilità, l'inganno o altri mezzi a scopo di sfruttamento. È un crimine ai sensi del Modern Slavery Act 2015 e include il tenere una persona in una posizione di schiavitù, servitù forzata o lavoro obbligatorio o facilitarne il trasferimento con l'intenzione di sfruttarla subito dopo.</p>
<p>Segnalazione protetta Pagina 33, 34, 35, 36 ,39 e 40</p>	<p>Si riferisce a qualsiasi comunicazione fatta in buona fede, con l'onesta convinzione che vi siano ragionevoli motivi di preoccupazione, e che riveli informazioni o fornisca prove di attività non etiche o improprie. L'Azienda e la direzione non deve rivelare l'identità del <i>whistleblower</i>, né avviare alcuna azione ingiusta o punitiva, che comprenda il cambiamento della posizione, della mansione o del luogo di lavoro del <i>whistleblower</i>, né sospendere, minacciare, molestare o licenziare il <i>whistleblower</i>.</p>
<p>Segreti commerciali¹⁴ Pagina 19, 37 e 38</p>	<p>Informazioni commerciali non pubbliche che forniscono a un'impresa un vantaggio competitivo. Questo può essere tangibile o intangibile, ad esempio, metodi di vendita, metodi di distribuzione, profili dei consumatori, strategie pubblicitarie, strategie per aumentare l'efficienza dei lavoratori, elenchi di fornitori e clienti e processi produttivi.</p>
<p>Soggetto Pagina 34, 35 e 36</p>	<p>Si riferisce a una persona contro o in relazione alla quale è stata effettuata una <i>segnalazione protetta</i>.</p>
<p>Subornazione Pagina 12, 13, 14 e 37</p>	<p>Si riferisce all'offerta, alla promessa o al dare ad altri, o ancora al richiedere, ricevere o accettare di ricevere da altri, un vantaggio finanziario o di altro tipo per svolgere in modo improprio una <i>funzione o attività rilevante</i>.</p> <p>Ciò include i pagamenti agevolativi allo scopo di accelerare o facilitare l'esecuzione di un pubblico ufficiale o di un'azione amministrativa ordinaria e di ottenere o mantenere un'attività o qualsiasi altro vantaggio indebito, come indicato altrove nella presente politica.</p>
<p>Stakeholder Pagina 1, 3, 5, 8, 10, 12, 16, 17, 21, 23, 25, 28 e 33</p>	<p>Significa azionisti, clienti, fornitori, creditori, concorrenti, governo e media.</p>

¹⁴ Fonte: "What is a Trade Secret?" di World Intellectual Property Organization, https://www.wipo.int/sme/en/ip_business/trade_secrets/trade_secrets.htm

Termini	Definizioni
Trademark¹⁵ Pagina 19 e 38	Segno distintivo che identifica determinati prodotti o servizi prodotti o forniti da una persona fisica o da un'impresa. Comprende nomi di aziende, loghi, slogan e disegni utilizzati per identificare e distinguere le merci di un'azienda nella sua attività commerciale.
Traffico di esseri umani Pagina 23	L'atto di reclutare, ospitare, trasportare, procurare o ingaggiare una persona per lavoro forzato o sfruttamento sessuale commerciale attraverso l'uso di frode, coercizione o inganno.
Whistleblower Pagina 33, 34, 35, 39 e 40	Si riferisce a qualsiasi persona che effettua una <i>segnalazione protetta</i> di qualsiasi attività non etica che abbia osservato.

¹⁵ Fonte: "What is Intellectual Property?" by World Intellectual Property Organization, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Dichiarazione di riconoscimento e conformità

7 Dichiarazione di riconoscimento e conformità.

Dichiaro di aver ricevuto e letto il Manuale di Corporate Governance di IVL. Dichiaro altresì di comprendere, riconoscere e conformarmi alle pratiche ivi indicate.

Firma:

Nome:

Ruolo:

Sede:

Luogo:

Data:/...../.....

8 Cronologia revisioni

Versione	Approvata da	Data di approvazione	Modifiche chiave
Originale	Consiglio di Amministrazione	Settembre 2019	-
Revisione 1 (Ver. 2)	Consiglio di Amministrazione	Febbraio 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento Vision, Mission e Valori. • Aggiunta di un riassunto per ogni sezione e aggiunta della definizione di Conflitto di Interessi. • Sono incluse minori modifiche alle politiche: Diritti Umani, Anti-Corruzione, Diversità e Whistleblower. • Consolidamento della politica di Ambiente, Salute e Sicurezza per allinearsi con le politiche EHS approvate nel 2021. • Correzione del Privacy Statement per rispettare i requisiti del PDPA thailandese.
Revisione 2 (Ver. 3)	Consiglio di Amministrazione	Febbraio 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiunti "Potenziali Red Flags" E' responsabilità di tutti I • Aggiunti "Terze Parti e Due Diligence" • Aggiunta una previsione relativa all'assunzione attuale o pregressa di un dipendente governativo • Aggiunta la sezione "Non-Ritorsione" • Messa a punto della Policy sulla Proprietà Intellettuale per renderla più • Aggiunti paragrafi e definizioni di Schiavitù Moderna e di tratta degli esseri umani • Paragrafo sul lavoro minorile

Allegati

9 Allegati

Allegato 1 Politica sulle operazioni collegate

- Operazione collegata significa un'operazione tra una società quotata o le sue controllate e le persone collegate della società quotata.

Ai sensi dei regolamenti della Borsa Valori thailandese (SET) e della Borsa Valori Mobiliari (SEC)

- 1) Per persona collegata si intende quanto segue: Il management, i principali azionisti, i soggetti controllanti o i soggetti da nominare quali amministratori o controllanti di una società quotata o di una società controllata, inclusi le parti correlate e gli stretti familiari di tali soggetti.
- 2) Qualsiasi persona giuridica che abbia un azionista di maggioranza o un soggetto controllante come persone di una società quotata o controllata:
 - a) La gestione
 - b) Azionista di maggioranza
 - c) Persona di controllo
 - d) Soggetto da nominare quale dirigente o soggetto controllante
 - e) Parti correlate e parenti stretti delle persone di cui alle lettere da a) a d)
- 3) Qualsiasi persona il cui comportamento può essere indicato come persona che agisce in vece di o che è significativamente influenzato da persone da (1) a (2) nel prendere decisioni, determinare la politica, gestire la gestione o il funzionamento; o altre persone che la Borsa ritiene abbiano le stesse modalità.

Osservazioni: Per direzione si intendono gli amministratori, gli amministratori delegati, le persone che si trovano entro quattro livelli esecutivi al di sotto degli amministratori delegati, o in posizioni analoghe, i responsabili di funzioni contabili o finanziarie o superiori, nonché i loro soci e parenti della società quotata in borsa.

Per azionista principale si intende un azionista che detiene direttamente o indirettamente azioni di una persona giuridica per un importo totale superiore al 10 per cento del capitale versato di tale persona giuridica. Tale partecipazione comprende anche le azioni detenute da parti correlate.

Azionista di maggioranza indica (1) una persona che detiene azioni con diritto di voto di una persona giuridica in misura superiore al 50% del numero totale dei diritti di voto di tale persona giuridica; o (2) avere il controllo della maggioranza dei diritti di voto nell'assemblea di qualsiasi persona giuridica, direttamente o indirettamente o per qualsiasi altra ragione; o (3) avere il controllo sulla nomina o la revoca di almeno la metà di tutti gli amministratori

Parte correlata indica qualsiasi persona ai sensi dell'articolo 258 (1) - (7) della vecchia SEC ACT, che di norma comprende:

- 1) Il coniuge di tale persona;
- 2) Un figlio minore di tale persona;
- 3) Una società semplice in cui tale persona o la persona di cui ai punti (1) o (2) è un socio;
- 4) Una società in accomandita in cui tale persona o la persona di cui ai punti (1) o (2) è un socio a responsabilità illimitata o un socio a responsabilità limitata che detiene collettivamente un contributo di importo superiore al 30% del contributo totale della società in accomandita;
- 5) Una società a responsabilità limitata o una società per azioni in cui tale persona o la persona di cui ai punti (1) o (2) o la società di persone di cui ai punti (3) o (4) detiene collettivamente un contributo di importo superiore al 30 per cento del totale delle azioni vendute di tale società; oppure
- 6) Una società a responsabilità limitata o una società per azioni in cui tale persona o la persona di cui ai punti (1) o (2) o la società di persone di cui ai punti (3) o (4) o la società di cui al punto (5) detiene complessivamente azioni per un importo superiore al 30 per cento del totale delle azioni vendute di tale società;
- 7) Una persona giuridica sulla quale le persone di cui all'articolo 246 e all'articolo 247 della SEC hanno il potere di gestione come rappresentanti.

Per parenti stretti si intendono le persone legate da vincoli di parentela o di registrazione ai sensi di legge, quali padre, madre, coniugi, fratelli e figli, compresi i coniugi dei figli.

- Procedura per le operazioni collegate

Nel caso in cui la Società svolga la propria attività con parti correlate che possano avere un conflitto di interessi con la Società, il Comitato per il Controllo Interno esprimerà il proprio parere sulla necessità di tali operazioni. Il Comitato per il Controllo Interno garantirà che i termini e le condizioni di tali operazioni siano coerenti con la prassi di mercato e che i prezzi applicati per tali operazioni siano valutati e confrontati con i prezzi di mercato. Nel caso in cui il prezzo di mercato non sia disponibile, il Comitato per il Controllo Interno deve assicurarsi che tali prezzi siano ragionevoli e che le operazioni siano effettuate nel migliore interesse della Società e dei suoi azionisti. Nel caso in cui il Comitato per il Controllo Interno non sia in grado di valutare le operazioni collegate per mancanza di competenza in alcune aree, la Società provvederà ad incaricare un esperto indipendente per la valutazione e

l'espressione di un parere su tali operazioni. Il Consiglio di amministrazione o il Comitato di revisione contabile o gli azionisti della Società, a seconda dei casi, utilizzeranno il parere dell'esperto indipendente come complemento alle proprie conclusioni. Agli amministratori in conflitto di interessi con la Società è fatto divieto di votare o di partecipare alla riunione su argomenti relativi alle operazioni collegate. La divulgazione nella Relazione Annuale e nella Dichiarazione Annuale di Registrazione (Modulo 56-1) sarà fatta come da regolamento prescritto.

- Tipi di operazioni connesse

- 1) Operazioni commerciali normali

- a) Con condizioni generali di trading

- b) Senza condizioni generali di trading

Per normale operazione commerciale si intende un'operazione commerciale normalmente intrapresa da una società quotata o da una società controllata ai fini dell'attività operativa.

- 2) Sostenere le normali operazioni commerciali

- a) Con condizioni generali di trading

- b) Senza condizioni generali di trading

Per sostenimento di normali operazioni commerciali si intende un'operazione commerciale intrapresa dall'attività generale di natura simile a una società quotata o sussidiaria allo scopo di sostenere la normale operazione commerciale della propria società.

Osservazioni: Per condizioni generali di trading si intendono le condizioni di trading in cui il prezzo e le condizioni sono eque e non causano appropriazione indebita di benefici, comprese le condizioni di trading in cui il prezzo e le condizioni sono le seguenti:

- (1) il prezzo e le condizioni che una società quotata o controllata riceve da o offre a persone fisiche;

- (2) il prezzo e le condizioni che una persona collegata offre alle persone generiche;

- (3) il prezzo e le condizioni che una società quotata in borsa può dimostrare di essere il prezzo e le condizioni che un operatore d'affari simile offre a persone generiche.

- 3) Affitto o locazione di beni immobili (non superiore a 3 anni) senza alcuna indicazione di commercio generale

- 4) Operazioni relative a beni o servizi

- 5) Offerta e/o ricezione di assistenza finanziaria

Per offerta e/o ricezione di assistenza finanziaria si intende un'offerta o una ricevuta di assistenza finanziaria, sia ricevendo o estendendo il prestito, la garanzia, la fornitura di attività a titolo di garanzia, comprese altre modalità simili

- Approvazione delle operazioni secondo i regolamenti SEC/SET

Tipo di operazione	Piccole dimensioni	Medie dimensioni	Grandi dimensioni
1. Operazioni commerciali normali 1.1 Con condizioni generali di trading 1.2 Senza condizioni generali di trading	Approvato dalla Direzione Approvato dalla Direzione	Approvato dalla Direzione Approvato dal Consiglio di Amministrazione e divulgazione a SET	Approvato dalla Direzione Approvato dagli Azionisti e dal Consiglio di Amministrazione e divulgazione a SET
2. Sostenere le transazioni commerciali 2.1 Con condizioni generali di trading 2.2 Senza condizioni generali di trading	Approvato dalla Direzione Approvato dalla Direzione	Approvato dalla Direzione Approvato dal Consiglio di Amministrazione e divulgazione a SET	Approvato dalla Direzione Approvato dagli Azionisti e dal Consiglio di Amministrazione e divulgazione a SET
3. Affitto o locazione di beni immobili (non superiore a 3 anni) senza alcuna indicazione di commercio generale	Approvato dalla Direzione	Approvato dalla Direzione e divulgazione a SET	Approvato dal Consiglio di Amministrazione e divulgazione a SET
4. Operazioni relative a beni o servizi	Approvato dalla Direzione	Approvato dal Consiglio di Amministrazione e divulgazione a SET	Approvato dagli Azionisti e dal Consiglio di Amministrazione e divulgazione a SET
5. Offerta e/o ricezione di assistenza finanziaria 5.1 Offerta di assistenza finanziaria a) A una persona giuridica collegata (i). dove IVL detiene azioni \geq parte correlata \geq parte correlata	Approvato dalla Direzione	Approvato dal Consiglio di Amministrazione e divulgazione a SET	Approvato dagli Azionisti e dal Consiglio di Amministrazione e divulgazione a SET
(ii). dove IVL detiene azioni < parte correlata	a) Un'operazione che è inferiore a 100 milioni di Baht o al di sotto del 3% del NTA, a seconda di quale sia il valore più basso - richiede l'approvazione del Consiglio di Amministrazione e la divulgazione a SET. b) Un'operazione pari/oltre 100 milioni di Baht o pari/oltre il 3% del NTA, a seconda di quale sia il minore tra questi due valori, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione e da divulgare a SET.		
b) A una persona fisica collegata	a) Un'operazione che è inferiore a 100 milioni di Baht o al di sotto del 3% del NTA, a seconda di quale sia il valore più basso - richiede l'approvazione del Consiglio di Amministrazione e la divulgazione a SET. b) Un'operazione pari/oltre 100 milioni di Baht o pari/oltre il 3% del NTA, a seconda di quale sia il minore tra questi due valori, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione e da divulgare a SET.		
5.2 Ricezione di assistenza finanziaria	Approvato dalla Direzione	Approvato dal Consiglio di Amministrazione e divulgazione a SET	Approvato dagli Azionisti e dal Consiglio di Amministrazione e divulgazione a SET

- Valore dell'operazione
 - 1) Operazione di piccole dimensioni significa che una transazione non supera 1 milione di Baht ($X \leq 1 \text{ MB}$) o non supera lo 0,03 per cento delle attività materiali nette ($X \leq 0,03\%$ del NTA), a seconda di quale dei due valori sia superiore
 - 2) Operazione di medie dimensioni significa che una transazione è superiore a 1 milione di Baht e inferiore a 20 milioni di Baht ($1 \text{ MB} < X < 20 \text{ MB}$) o superiore allo 0,03% delle attività materiali nette e inferiore al 3% delle attività materiali nette ($0,03\% < X < 3\%$ del NTA), a seconda di quale sia superiore
 - 3) Operazione di grandi dimensioni significa che un'operazione è uguale o superiore a 20 milioni di Baht ($X \geq 20 \text{ MB}$) o uguale o superiore al 3% delle Attività Materiali Nette ($X \geq 3\%$ del NTA), a seconda di quale sia il valore più alto

Osservazioni: NTA = Attività Materiali Nette (Totale Attivo - Attività Immateriali - Totale Passivo - Interesse degli azionisti di minoranza)

- Nuova operazione collegata

Per ogni nuova operazione collegata, la rispettiva unità dovrebbe contattare il Segretario del Comitato per il Controllo Interno e informarlo in merito all'operazione proposta, della sua motivazione, del valore dell'operazione, del prezzo, dei termini e delle condizioni affinché il Segretario del Comitato per il Controllo Interno possa classificare in quale categoria di operazioni collegate rientrerebbe e ottenere la necessaria approvazione da parte della Direzione/Comitato per il Controllo Interno/Consiglio di Amministrazione/Azionisti come richiesto. Inoltre, la Società garantirà che tali operazioni siano effettuate in conformità con il SEC Act, i Regolamenti, le Notifiche e i Regolamenti del Capital Market Supervisory Board, del SEC e del SET. Inoltre, la Società deve anche rispettare le regole di pubblicità relative alle operazioni collegate e la politica della Società.

Inoltre, quando la Società si propone di condurre i propri affari con una parte correlata, la Società chiederà il parere del Comitato per il Controllo Interno sulla ragionevolezza di tali operazioni. Nel caso in cui il Comitato per il Controllo Interno non sia in grado di valutare le operazioni collegate a causa della mancanza di competenze in alcuni settori, il Comitato per il Controllo Interno può incaricare un esperto indipendente, quale un perito indipendente, di valutare ed esprimere un parere sulle operazioni. Il parere del Comitato per il Controllo Interno o dell'esperto indipendente sarà utilizzato dal Consiglio di Amministrazione o dagli azionisti della Società, a seconda dei casi, per prendere una decisione al fine di garantire che tali operazioni collegate siano eque e nel miglior interesse di tutti gli azionisti.

È intenzione della Società e delle sue controllate non porre in essere operazioni collegate con i propri amministratori o dirigenti.

Tuttavia, la Società e le sue controllate possono avere operazioni collegate con i propri amministratori, dirigenti o potenziali parti correlate. Di conseguenza, il Consiglio di Amministrazione approva, in linea di principio, che il management abbia la facoltà di

approvare tali operazioni a condizioni ragionevoli, trasparenti e non corrotte, a condizione che l'operazione sia classificata come operazione a condizioni commerciali equivalenti a quelle che un soggetto ordinario concorda con qualsiasi controparte non correlata in circostanze analoghe, sulla base di trattative commerciali (condizioni commerciali generali) e senza interessi dipendenti dalla qualità di amministratore, dirigente o parte correlata, a seconda dei casi.

Tuttavia, per qualsiasi operazione collegata diversa dall'offerta e/o dalla ricezione di assistenza finanziaria, il management può approvare una singola operazione fino ad un valore massimo di 50.000 USD e non superiore a 100.000 USD in totale per tali operazioni in un esercizio. Tali operazioni saranno comunicate trimestralmente e separatamente al Consiglio di amministrazione/Comitato per il Controllo Interno dal Servizio di Revisione Contabile. I valori di transazione oltre il suddetto limite prescritto seguiranno la normale procedura di approvazione.

- Servizio di Revisione Contabile

Il Servizio di Revisione Contabile, con cadenza trimestrale, effettuerà una verifica delle operazioni collegate in corso o nuove al fine di verificare che esse siano conformi ai principi approvati. Il Servizio di Revisione Contabile fornirà la propria relazione al Segretario del Comitato per il Controllo Interno, che a sua volta riferirà al Comitato per il Controllo Interno/Consiglio di Amministrazione.

- Divulgazione

Le operazioni collegate in corso saranno comunicate trimestralmente al Comitato di revisione / Consiglio di Amministrazione.

Le transazioni collegate devono essere riportate nel bilancio trimestrale e annuale sottoposto a revisione contabile e devono essere riportate nella nostra relazione annuale o nella nostra dichiarazione di registrazione annuale (modulo 56-1) come previsto dalla normativa vigente.

Nota: le operazioni con parti correlate, così come riportate dai revisori nel bilancio, includono non solo le operazioni collegate come sopra definite, ma anche le operazioni tra società collegate nell'ambito di IVL. Tuttavia, l'attenzione del Comitato per il Controllo Interno e del Servizio di Revisione Contabile si concentra esclusivamente sulle operazioni collegate.

Allegato 2 Codice di condotta del fornitore

Indorama Ventures Public Company Limited e le sue sussidiarie/affiliate (collettivamente denominate la Società) si impegna a condurre la propria attività nel rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili e dei più elevati standard etici, con particolare attenzione alla responsabilità aziendale. Al fine di garantire l'allineamento lungo tutta la catena di fornitura, la Società si aspetta che i propri fornitori adottino principi simili.

Pertanto, in linea con questa visione per i nostri fornitori, desideriamo coinvolgere attivamente la nostra catena di fornitura e promuovere l'adesione di tutti i fornitori al codice di condotta dei fornitori (collettivamente denominato Codice).

- **Campo di applicazione**

Le disposizioni del presente Codice descrivono le aspettative della Società nei confronti di tutti i fornitori con i quali operiamo, collaboriamo o forniamo servizi. Il Codice si applica a dipendenti, società controllanti, entità controllate o collegate e subappaltatori. La gamma delle parti interessate include, ma non è limitata a fornitori, collaboratori esterni, fornitori di servizi e partner commerciali.

Il Codice si applica anche a tutti i subappaltatori a cascata. Il fornitore è responsabile dell'osservanza da parte di tali subappaltatori come se fosse il fornitore stesso. IVL si aspetta che i suoi fornitori stabiliscano e mantengano sistemi di gestione adeguati in relazione al contenuto del presente Codice, e che rivedano e controllino attivamente i loro processi di gestione e le operazioni aziendali per assicurarsi che siano in linea con i suoi principi. Per monitorare i fornitori e i subappaltatori, IVL può intraprendere varie iniziative, tra cui la richiesta di autocertificazioni che dimostrino la loro conformità e, in alcuni casi, l'esecuzione di valutazioni e ispezioni in loco delle strutture dei fornitori e dei loro subappaltatori. Se un audit identifica una violazione, i fornitori devono agire tempestivamente per soddisfare IVL. In caso contrario, i loro futuri rapporti d'affari con IVL potrebbero essere compromessi.

- **Conformità legale**

Il Codice definisce la condotta commerciale standard che ci si aspetta dai nostri fornitori, i quali sono tenuti a comportarsi in modo etico, responsabile e in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili. In caso di differenze tra gli standard del Codice e le leggi nazionali o altre norme applicabili, i fornitori devono attenersi ai requisiti più rigorosi.

- **Etica e requisiti legali**

- **Evitare i conflitti:**

I fornitori sono tenuti a rispettare le leggi e i regolamenti applicabili in materia di subornazione, corruzione, frode e qualsiasi altra pratica commerciale vietata. I fornitori non devono mai effettuare o approvare un pagamento illegale a nessuno in nessuna circostanza. Ciò vale indipendentemente dal fatto che il vantaggio indebito sia offerto direttamente o tramite un intermediario.

o **Regali, ospitalità e spese:**

I fornitori della Società non devono offrire doni o favori ai nostri dipendenti, direttamente o indirettamente, che possano essere visti come un tentativo di influenzare le decisioni aziendali. L'ospitalità, come eventi sociali, pasti o intrattenimento, può essere offerta se vi è uno scopo commerciale e se il costo è mantenuto entro limiti ragionevoli (inferiore o uguale a 3.000 baht¹⁶). Le spese di viaggio di un individuo che rappresenta la Società devono essere pagate dalla Società. L'ospitalità, le spese o i regali non devono essere offerti o ricevuti in situazioni di trattative contrattuali, offerte o premi.

o **Contabilità e registri aziendali accurati:**

I fornitori devono tenere registri accurati su tutte le questioni relative alla loro attività con l'Azienda e fornirli su richiesta della stessa.

o **La concorrenza:**

I fornitori non devono in nessun caso causare o essere parte di qualsiasi violazione delle norme generali o speciali in materia di concorrenza, come la cooperazione illegale in materia di prezzi, la ripartizione illegale del mercato o qualsiasi altro comportamento che sia in violazione delle leggi applicabili.

• **Norme sui diritti umani**

L'azienda si impegna a proteggere e a promuovere i diritti umani, come sancito dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dai due patti corrispondenti, il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici e il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali. I fornitori sono tenuti a rispettare gli stessi standard o standard equivalenti nel trattamento dei loro dipendenti e nelle loro interazioni con le comunità. I requisiti minimi sono:

o **Diversità e uguaglianza:**

I fornitori devono mirare a fornire pari opportunità e trattamento indipendentemente da razza, colore della pelle, genere, religione, sesso, orientamento sessuale, origine nazionale, età, disabilità o qualsiasi altro status considerato un diritto umano. I fornitori sono tenuti a sostenere la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. I fornitori devono opporsi a discriminazioni o intimidazioni nei confronti dei dipendenti in tutte le forme, comprese le minacce di abusi fisici e psicologici.

o **Orari di lavoro e salari adeguati:**

I fornitori sono tenuti a rispettare tutte le leggi applicabili in materia di orario di lavoro e straordinari, nonché tutte le leggi applicabili in materia di salari e benefit.

¹⁶ Tasso di cambio locale da applicare come richiesto.

o **Rispettare la libertà di associazione e di contrattazione collettiva:**

I fornitori rispetteranno il diritto legale dei dipendenti alla libera associazione, così come il loro diritto legale di aderire, formare o non aderire a un sindacato o comunque impegnarsi nella contrattazione collettiva.

o **Lavoro minorile:**

I fornitori non devono impiegare o utilizzare, direttamente o indirettamente, compresi i loro subappaltatori, clienti o altrimenti, al meglio delle loro conoscenze, il lavoro minorile. Per minore si intende chiunque abbia meno di 15 anni di età, a meno che la legge nazionale o locale non preveda l'obbligo scolastico superiore o l'età minima di lavoro, nel qual caso si applica l'età superiore. Per lavoro minorile si intende qualsiasi lavoro di un minore o di un giovane, a meno che non sia considerato ai sensi della Convenzione dell'OIL sull'età minima del 1973 (C 138).

o **Lavoro forzato e obbligatorio:**

I fornitori non utilizzeranno, direttamente o indirettamente, compresi i loro subappaltatori, clienti o altro, al meglio delle loro conoscenze, lavoro forzato o involontario, compresa la servitù debitoria, il lavoro forzato o in condizioni di schiavitù.

• **Ambiente, salute e sicurezza**

I fornitori devono rispettare tutte le leggi, i regolamenti e gli standard ambientali applicabili. I fornitori devono adottare un approccio precauzionale nei confronti delle sfide ambientali, intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale e incoraggiare lo sviluppo e l'uso di tecnologie rispettose dell'ambiente. I fornitori si impegnano a ridurre l'impatto delle loro attività e dei loro prodotti sull'ambiente e sul posto di lavoro.

I fornitori prenderanno le misure adeguate per la salute, la sicurezza e il benessere dei loro dipendenti, visitatori e appaltatori e di coloro che, all'interno della comunità, possono essere interessati dalle loro attività. Oltre a promuovere la sicurezza sul posto di lavoro deve essere garantito un ambiente di lavoro sicuro e igienico. I fornitori sono fortemente incoraggiati ad implementare un sistema di gestione della salute e della sicurezza.

Saranno valutati i rischi ambientali, sanitari e di sicurezza e dovranno essere messi in atto adeguati controlli per garantire che i principi enunciati nel Codice siano stati rispettati.

• **Informazioni proprietarie**

Qualsiasi informazione, scritta o orale, che i fornitori ricevano attraverso i rapporti commerciali con la Società deve essere mantenuta riservata e non deve mai essere

utilizzata per guadagno personale o divulgata a terzi supplier Nel caso in cui ai fornitori sia richiesto da qualsiasi autorità di regolamentazione competente, legge o regolamento applicabile, di divulgare qualsiasi informazione riservata, il fornitore deve informare tempestivamente la Società per iscritto, come le circostanze lo consentono, in modo che IVL possa richiedere un ordine di protezione o altro rimedio appropriato e/o rinunciare all'osservanza di tale requisito. Nel caso in cui non si ottenga tale ordine protettivo o altro rimedio, o la Società non abbia rinunciato al rispetto dei termini applicabili, il fornitore può divulgare informazioni riservate solo nella misura consigliata dal proprio consulente legale, e dovrà fornire una copia di tutte le informazioni riservate così divulgate alla Società. In relazione a tale divulgazione, il fornitore farà tutto il possibile per cercare di preservare la riservatezza di tali informazioni, comprese le informazioni commerciali e tecniche. Accordi appropriati di non divulgazione o di riservatezza sono e continueranno ad essere utilizzati per formalizzare il processo di protezione delle informazioni proprietarie.

- **Fiducia e rispetto reciproci**

La Società si aspetta che i nostri fornitori rispettino e promuovano il nostro Codice. Riconosciamo che si tratta di aziende indipendenti, tuttavia, le azioni dei nostri partner commerciali possono essere attribuite a IVL, influenzando la reputazione che abbiamo guadagnato da altri. Chiediamo pertanto che tutti i fornitori rispettino questi standard e promuovano i principi delineati nel presente Codice e li integrino nelle loro attività di miglioramento di routine.

- **Segnalazione di comportamenti scorretti**

In caso si riscontrino situazioni non etiche o illegali, i fornitori hanno la responsabilità di portare immediatamente alla nostra attenzione le loro preoccupazioni. I fornitori possono segnalare qualsiasi problema o preoccupazione a:

Whistleblower Committee
Email: ethics@indorama.net

Il rapporto di un fornitore con IVL non sarà influenzato dalla segnalazione di potenziali comportamenti scorretti..

Nome dell'azienda:

Indirizzo registrato:

Persona di riferimento:

Data:

**Lettera di conferma - Accettazione della conformità
con il Codice di Condotta per i fornitori di Indorama Ventures**

Indorama Ventures - che include, e agisce per conto di tutte le società affiliate e sussidiarie di Indorama Ventures - (definite insieme come "la Società"), è impegnata in uno sviluppo sostenibile che include il rispetto di standard riconosciuti per l'ambiente, i diritti umani, il lavoro e l'etica.

Pertanto, la Società cerca di assicurare che tutti i fornitori dell'azienda operino in conformità con gli standard del nostro Codice di condotta per i fornitori (il "Codice"), come allegato al presente documento. Per maggiori informazioni sugli standard specifici si rimanda al Codice.

Vi chiediamo di firmare questa lettera, riconoscendo e accettando gli standard indicati nel Codice e l'accettazione da parte della vostra azienda di conformarvi.

Inoltre, vorremmo che voi diffondeste le informazioni contenute nel Codice attraverso i vostri subappaltatori e raccoglieste i moduli di verifica di conformità del subappaltatore per i subappaltatori coinvolti nella produzione dei prodotti forniti alla Società. Tali documenti saranno conservati in archivio e resi accessibili, su richiesta, ai rappresentanti della Società. I fornitori si impegnano inoltre a notificare alla Società qualsiasi cambiamento all'interno della catena di fornitura e si assicureranno che questa catena di fornitura rispetti o superi il Codice.

In caso di domande relative alla presente lettera o al Codice, si prega di contattare la Società tramite la persona di riferimento sottoscritta.

Cordiali saluti,

Noi, i sottoscritti, riconosciamo e accettiamo le norme contenute nel Codice e accettiamo di rispettarle.

Luogo:

Data:

.....

Firma

Firma leggibile

Titolo

Modulo di verifica della conformità del subappaltatore

Nome commerciale dell'azienda fornitrice diretta:	
Nome commerciale dell'azienda subappaltatrice:	
Indirizzo registrato:	
Persona di riferimento:	
Email:	
Numero di telefono:	
Numero di fax:	

Nome del prodotto	Natura della non conformità	Passi compiuti verso la conformità

Per quanto noto....., non è a conoscenza di alcuna area di non conformità con il Codice. si impegna a notificare entro un breve periodo di tempo, se sorgono questioni che cambino le circostanze e indichino che l'azienda non è conforme al Codice.

Firma del proprietario/operatore:

Nome del proprietario/operatore (si prega di stampare):

Data:

Allegato 3 Dichiarazione sulla privacy in relazione alla politica dei Whistleblower

- **Privacy Policy**

In **Indorama Ventures Public Company Limited** e nelle nostre società affiliate e sussidiarie nel mondo (riferite collettivamente come “**IVL**”) ci impegniamo ad onorare e proteggere la vostra privacy. Questa dichiarazione sulla Privacy in riferimento alla politica Whistleblower descrive la nostra privacy policy e le pratiche che riguardano qualsiasi forma di raccolta e uso dei dati personali raccolti nei report whistleblower attraverso il sito whistleblower e le email. Se hai domande o dubbi su questa privacy policy o sull’uso dei tuoi dati personali, contattaci a ethics@indorama.net.

- **Quali dati personali possiamo raccogliere, come li otteniamo e lo scopo di questa raccolta**

Potremmo raccogliere i tuoi dati personali in uno dei seguenti modi:

- **Dati personali raccolti da un report whistleblower attraverso il sito whistleblower e l’email:**

In seguito a una segnalazione, ai sensi della politica whistleblower, possiamo raccogliere informazioni quali il tuo nome, il tuo indirizzo email, paese di residenza, compagnia che rappresenti, informazioni professionali e qualsiasi altra informazione che tu decida di condividere con noi. In caso di trattamento di dati personali, ci adoperiamo per farlo in modo equo e trasparente e che protegga i diritti di informazione delle persone fisiche.

- **Sicurezza**

IVL ha implementato tecniche adeguate e tutele organizzative, in linea con gli standard di mercato, e i suoi sistemi sono all’avanguardia nell’assicurare la sicurezza dei dati personali. Questo include la prevenzione di qualsiasi alterazione dei dati acquisiti nonché la prevenzione di qualsiasi perdita, danneggiamento, utilizzo o accesso non autorizzato ai dati personali. L’Azienda proteggerà la natura dei dati e i rischi a cui sono esposti dovuti ad azioni umane o alla natura fisica dell’ambiente.

I dati personali saranno salvati su un database sicuro e intelligente con accessi limitati. I report sono chiaramente contrassegnati come riservati e confidenziali in quanto riferiti a una segnalazione whistleblower. Il denunciante può o meno essere identificato nel report; lui/lei può fare una segnalazione anonima. Questo sistema di protezione evidenzia il fatto che né le informazioni né l’identità del denunciante devono essere rivelate internamente o esternamente senza la raccomandazione del comitato Whistleblower.

Le misure chiave sul mantenimento sicuro dei tuoi dati personali e confidenziali includono, ma non si limitano, a:

:

- Tutti i dati personali ricevuti saranno maneggiati con adeguati livelli di protezione (come stabilito dal regolamento sulla privacy dei dati personali) e/o con appropriate misure di sicurezza.

- o Nel caso in cui i tuoi dati personali siano trasferiti fuori dalla tua giurisdizione, lo facciamo o verso paesi che forniscono un adeguato livello di protezione dei dati personali o ci assicuriamo che siano in atto adeguate misure di sicurezza.

- **Conservazione dei dati personali**

Conserviamo i tuoi dati personali per il tempo ragionevolmente necessario per adempiere al nostro obbligo relativo alla tua segnalazione di irregolarità o per rispettare i requisiti legali. Ciò significa che potremmo conservare i tuoi dati personali per un periodo accettabile, almeno 5 anni. Dopo tale periodo, i tuoi dati personali saranno cancellati da tutti i sistemi di IVL. In casi eccezionali, in cui i dati personali non possono essere completamente cancellati, saranno resi anonimi o criptati per assicurare che la tua identità sia protetta e non rivelata.

- **I tuoi diritti**

Hai diritto a:

- o Richiedere accesso ai tuoi dati personali e richiedere i dettagli delle attività di trattamento dei dati personali condotte da IVL
- o Richiedere che gli errori nei tuoi dati personali siano rettificati se non accurati o in caso di dati incompleti.
- o Richiedere l'eliminazione dei tuoi dati personali.
- o Richiedere una limitazione al trattamento dei tuoi dati personali da parte di IVL.
- o Obiettare al trattamento dei tuoi dati personali.
- o Ricevere i tuoi dati personali in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da un dispositivo automatico.
- o Presentare un reclamo all'autorità di controllo competente.
- o Revocare in qualsiasi momento qualsiasi consenso tu possa averci fornito.

Per esercitare i diritti descritti sopra nel rispetto dei tuoi dati personali, puoi scriverci a: ethics@indorama.net.

- **Modifiche alla nostra privacy policy**

L'ultimo aggiornamento di questa privacy policy è stato fatto il 26 febbraio 2022 e notificheremo future modifiche che potremmo fare, dove richiesto. Consigliamo comunque di leggere di tanto in tanto questa privacy policy per controllare che non ci siano stati aggiornamenti.

- **I nostri contatti**

Se hai dei dubbi su come vengono trattati i tuoi dati personali, puoi contattarci a: ethics@indorama.net.

- **Maggiori informazioni**

Per ulteriori informazioni su come trattiamo i vostri dati personali, potete consultare la nostra politica sui Whistleblower:

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