



Polityka ładu korporacyjnego

Wersja 3 – luty 2023

Wiadomość od Przewodniczącego Rady Dyrektorów

Wizja, misja i wartości IVL podkreślają nasze działania na co dzień. Wasze starania mają znaczenie i pozwoliły nam stać się zrównoważoną firmą chemiczną światowej klasy, wykazującą się ambicją, możliwościami i pozycją lidera w zakresie zrównoważonego wzrostu i innowacyjności.

Abyśmy kontynuowali tendencję wzrostową, kluczowe znaczenie ma dla nas ład korporacyjny, gdyż musimy przestrzegać niezbędnych przepisów we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność, oraz zapewniać właściwe mechanizmy kontroli wewnętrznej. Mój przekaz dla Was jest prosty: działanie w odpowiedni sposób jest istotne.

Naszym celem jest wypracowanie wyższego standardu dzięki zwiększeniu transparentności i naciskowi na konieczność przestrzegania naszej „Polityki ładu korporacyjnego”. Z tego względu połączyliśmy i usystematyzowaliśmy nasze polityki ładu korporacyjnego, nadając im przejrzystość i wartość merytoryczną oraz wskazując hierarchię naszych obowiązków jako wiodącej firmy chemicznej.

Sukces w biznesie i rentowność są ważne, lecz nic nie jest ważniejsze niż zachowanie wierności naszym wartościom, nawet gdy nie jest to łatwe albo gdy wydaje się to kłócić z innymi priorytetami. Zdrowy ład korporacyjny poprawi naszą pozycję w stosunku do konkurencji, zwiększając zaufanie wszystkich naszych interesariuszy, a także podkreśli, jak bardzo cenimy odpowiedzialność.

Jeżeli będziecie potrzebować pomocy w kwestiach związanych z przestrzeganiem przepisów lub będziecie mieć pytania dotyczące niniejszej „Polityki”, zasięgnijcie rady przełożonego, miejscowego działu kadr albo działu ładu korporacyjnego w Centrali.

Z pozdrowieniami,



Sri Prakash Lohia
9 sierpnia 2019 r.

Spis treści

1. Polityka ładu korporacyjnego.....	1
1.1. Przedmiot.....	1
1.2. Wykonalność.....	1
1.3. Definicje i skróty	1
2. Wizja, misja i wartości.....	2
2.1. Wizja	2
2.2. Misja	2
2.3. Wartości.....	2
3. Zasady ładu korporacyjnego	3
Zasada 1: Prawa wspólników	3
Zasada 2: Sprawiedliwe traktowanie wspólników	3
Zasada 3: Rola pozostałych interesariuszy.....	4
Zasada 4: Jawność informacji i przejrzystość.....	5
Zasada 5: Obowiązki Rady Dyrektorów.....	6
4. Kodeks postępowania	9
4.1. Wprowadzenie.....	9
4.2. Praktyki etyczne	9
4.2.1. Zgodność z prawem transakcji gospodarczych	9
4.2.2. Polityka w sprawie wykorzystywania informacji wewnętrznych.....	10
4.2.3. Polityka antykorupcyjna.....	11
4.3. Uczciwe praktyki biznesowe	17
4.3.1. Konflikt interesów.....	17
4.3.2. Polityka w sprawie ochrony własności intelektualnej	18
4.4. Wartości w miejscu pracy	21
4.4.1. Profesjonalizm.....	21
4.4.2. Polityka w sprawie praw człowieka	21
4.4.3. Polityka w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony środowiska	24
4.4.4. Ochrona majątku Spółki.....	26
4.4.5. Polityka w sprawie HIV/AIDS.....	26
4.4.6. Polityka w sprawie różnorodności	28
4.5. Polityka w sprawie interesariuszy.....	31
4.5.1. Akcjonariusze	31

4.5.2.	Klienci	33
4.5.3.	Dostawcy.....	33
4.5.4.	Wierzyciele.....	34
4.5.5.	Konkurencja	34
4.5.6.	Rząd.....	34
4.5.7.	Media	35
5.	Polityka w sprawie wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości.....	37
6.	Definicje i skróty.....	42
7.	Potwierdzenie i zgoda.....	47
8.	Historia zmian	48
9.	Załącznik.....	49
	Załącznik 1 Polityka w sprawie transakcji między stronami powiązanymi	49
	Załącznik 2 Kodeks etyczny dostawców.....	55
	Załącznik 3 Oświadczenie o ochronie prywatności sygnalisty w związku z Polityką w sprawie wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości.....	62

Polityka ładu korporacyjnego

1. Polityka ładu korporacyjnego

Indorama Ventures Public Company Limited, w tym wszystkie jej Osoby Powiązane¹ (dalej zwana „Spółką” i/albo „IVL”), jest przekonana, że ład korporacyjny jest jednym z kluczowych czynników długofalowego sukcesu. Dobry ład korporacyjny pomaga osobom kierującym Spółką zachować odpowiedzialność, należycie kierować Spółką i nią zarządzać, a także wspiera pracowników, aby ci zapewniali IVL możliwość działania z optymalną mocą.

„Polityka ładu korporacyjnego” obejmuje po pierwsze wizję, misję i wartości IVL, które zawierają zobowiązanie, by być odpowiedzialnym liderem branży, oraz propagują dumę i zaangażowanie w miejscu pracy, pozwalając Spółce stać się wiodącą firmą chemiczną.

Po drugie „Zasady ładu korporacyjnego” wytyczają podstawy zdrowego, zorientowanego długofalowo sposobu zarządzania, który godzi interesy licznych *interesariuszy* Spółki, takich jak wspólnicy, pracownicy, klienci, dostawcy, wierzyciele i administracje rządowe.

Po trzecie „Kodeks postępowania” zawiera poszczególne polityki i instrukcje, które mają zastosowanie do wdrażania „Zasad ładu korporacyjnego” w codziennej działalności Indorama Ventures. Polityki te podzielono na cztery grupy i obejmują one istotne zasady określające, w jaki sposób należy podejmować decyzje i jaką odpowiedzialność ponoszą osoby podejmujące decyzje. Wreszcie „Polityka w sprawie wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości” zachęca osoby, które były świadkami praktyk sprzecznych z dobrym ładem korporacyjnym lub powzięły o nich wiedzę – jak na przykład *Korupcja*, naruszenia praw człowieka czy też niewłaściwe wykorzystywanie informacji wewnętrznych, aby informowały one spółkę anonimowo i zapewnieniem pełnej ochrony. *Komisja ds. Nieprawidłowości* poważnie traktuje wszystkie skargi dotyczące ładu korporacyjnego i bada wszystkie zgłoszenia.

Niniejszy dokument zastępuje dotychczasowy „Kodeks postępowania dla pracowników” i „Kodeks postępowania dla dyrektorów” oraz łączy wszystkie dotychczasowe polityki korporacyjne Spółki w jedną wspólną politykę, która zapewnia bardziej przejrzysty ogłęd i lepsze rozumienie realizacji wartości IVL, ich powiązania z celami długoterminowymi i wdrażania ładu korporacyjnego w Indorama Ventures.

1.1. Przedmiot

O ile nie wskazano inaczej, niniejsza „Polityka” dotyczy wszystkich dyrektorów i pracowników, w tym uczniów, oraz osób nie będących pracownikami, lecz upoważnionych do działania w imieniu Spółki bądź jej reprezentowania (łącznie zwanych „Kadrą IVL”).

1.2. Wykonalność

W sytuacji gdy którykolwiek z zapisów niniejszej „Polityki” jest sprzeczny z przepisami lokalnego prawa, zasadami i regulaminami jakiegokolwiek podmiotu i w związku z tym dany zapis jest nieważny bądź niewykonalny, moc rozstrzygającą mają dane przepisy lokalnego prawa, zasady i regulaminy.

W sytuacji gdy dany oddział bądź zakład przyjął praktyki bardziej rygorystyczne niż niniejsza „Polityka”, stosuje się praktyki bardziej rygorystyczne.

1.3. Definicje i skróty

Znaczenia i definicje słów zaznaczonych w „Polityce” kursywą znajdują się w rozdziale „Definicje i skróty”.

¹ „Osoba Powiązana” oznacza wszelkie spółki i podmioty kontrolujące, kontrolowane lub pozostające pod wspólną kontrolą ze Spółką. Termin „kontrola” i znaczenia pokrewne – „kontrolujący”, „kontrolowany” i „pozostający pod wspólną kontrolą” – oznaczają prawną bądź faktyczną własność lub posiadanie bezpośrednio lub pośrednio co najmniej 50 (pięćdziesięciu) procent wszystkich zarejestrowanych i opłaconych udziałów w spółce lub podmiocie.

Wizja, misja i wartości

2. Wizja, misja i wartości

Wizja, misja i wartości IVL stanowią najważniejsze deklaracje IVL. Są one podstawą naszej tożsamości, która obejmuje nasze cele, nasze działania, sens naszego istnienia oraz sposób prowadzenia przez nas działalności.

Od całej Kadry oczekuje się znajomości wizji, misji i wartości Spółki.

2.1. Wizja

Wizja to krótka, lecz przejrzysta deklaracja określająca pożądaną przyszłą pozycję firmy, jej cele oraz to, jaką organizacją ma ona nadzieję się stać. Wizja IVL to:

„Być zrównoważoną firmą chemiczną światowej klasy, tworzącą znakomite produkty dla społeczeństwa.”

2.2. Misja

Misja skupia się bardziej na chwili obecnej i obejmuje to, czym firma się zajmuje, komu służy i jak świadczy usługi. Misja IVL to:

„Być odpowiedzialnym liderem branży wykorzystującym doskonałość swoich ludzi, procesów i technologii do tworzenia wartości dla naszych interesariuszy.”

2.3. Wartości

Wartości to fundamentalne przekonania firmy, które określają jej znaczenie i wyznaczają sposób jej postępowania w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych. Stanowią one filar etyczny firmy i są podstawą podejmowania decyzji w sytuacjach nieoczywistych. Pięć wartości IVL to:

- **Klient to podstawa naszego istnienia.**
Naszą miarą są sukcesy naszych klientów. Dążymy do przekraczania oczekiwań klientów dzięki nie mającym sobie równych innowacjom i dbałości o jakość.
- **Nasi ludzie sprawiają różnicę.**
Spółkę tworzą jej ludzie i to ludzie decydują o przewadze nad konkurencją. Szanujemy każdy głos i polegamy na sobie nawzajem w dążeniu do wzrostu.
- **Postrzegamy zmianę jako szansę.**
Otoczenie biznesowe bezustannie ewoluuje. Podejmujemy wyzwania związane ze zmianami, aby być firmą klasy światowej i zachować to, co nas wyróżnia.
- **Różnorodność jest naszą mocną stroną.**
Jako firma o zasięgu globalnym cenimy zróżnicowaną wiedzę, perspektywy i doświadczenia w naszej organizacji i czerpiemy z nich moc do zwiększania swojej konkurencyjności.
- **Jesteśmy odpowiedzialni.**
W dążeniu do wzrostu i rentowności działalności postępujemy właściwie pod względem ekonomicznym, społecznym i ekologicznym. Ponadto nie uznajemy kompromisów w kwestii zdrowia i bezpieczeństwa.

Zasady ładu korporacyjnego

3. Zasady ładu korporacyjnego

IVL zobowiązuje się prowadzić działalność operacyjną zgodnie z zasadami dobrego ładu korporacyjnego, aby cieszyć się rosnącym powodzeniem jako firma odpowiedzialna.

Spółka przestrzega „PIĘCIU” zasad ładu korporacyjnego, które stanowią wytyczne dla Kadry IVL, zgodnie z przepisami Tajlandzkiej Giełdy Papierów Wartościowych (ang. Stock Exchange of Thailand – dalej zwanej „SET”), na podstawie materiałów dostarczonych przez Tajlandzką Komisję Papierów Wartościowych i Giełd (ang. Securities and Exchange Commission of Thailand – dalej zwaną „SEC”) oraz „Zasad ładu korporacyjnego” Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (ang. Organization for Economic Co-Operation and Development – dalej zwanej „OECD”).

Zasada 1: Prawa wspólników

IVL chroni prawa wspólników i ułatwia ich wykonywanie przez:

- **Zachęcanie do uczestnictwa**

Wszystkich wspólników zachęca się do wykonywania przysługujących im praw w drodze udziału we wszystkich zgromadzeniach wspólników (zwyczajnych i nadzwyczajnych), podczas których mogą oni przedstawiać swoje uwagi, sugestie, wyrażać opinie i zadawać pytania Zarządowi.

- **Ułatwianie uczestnictwa i głosowania**

Spółka zachęca wspólników do głosowania w ważnych sprawach podczas walnych zgromadzeń. Wszystkie uchwały są poddawane pod głosowanie.

- **Przekazywanie informacji dotyczących zgromadzeń**

Dokładamy wszelkich starań, aby przekazywać wspólnikom wszystkie istotne informacje (data, godzina i miejsce zgromadzenia wspólników, kryteria, procedury, porządek obrad itd.) z wyprzedzeniem 28 dni, a co najmniej 7 dni, aby poinformować ich prawidłowo. Informacje zamieszczane są również na stronach internetowych IVL.

Zasada 2: Sprawiedliwe traktowanie wspólników

Wszystkich wspólników traktuje się równo i mogą oni nominować dyrektorów oraz proponować inne punktu porządku obrad zwyczajnego zgromadzenia wspólników za pośrednictwem stron internetowych IVL.

- **Pełnomocnik**

IVL zachęca wspólników, którzy nie mogą wziąć udziału w walnym zgromadzeniu, do ustanowienia pełnomocnika w osobie niezależnego dyrektora oraz udziela wsparcia w tym zakresie.

- **Wykorzystywanie informacji wewnętrznych**

Kadra IVL zobowiązana jest zachowywać wszystkie informacje służbowe w ścisłej poufności (w szczególności informacje wewnętrzne nieujawnione publicznie) i nie może wykorzystywać tych informacji dla celów własnych ani dla celów innych osób, tak aby w pełni przestrzegać przepisów prawa oraz polityki w sprawie *transakcji z wykorzystaniem informacji poufnych* (ang. *insider trading*).

- **Konflikt interesów**

Kadra IVL jest zobowiązana we właściwym czasie ujawniać ewentualne interesy, które mogą stanowić *konflikt interesów* albo transakcję między osobami powiązanymi (Aneks 1) zgodnie z regulaminami SEC, SET oraz polityką wewnętrzną Spółki.

Zasada 3: Rola pozostałych interesariuszy

Zasady dotyczące sprawiedliwego traktowania dotyczą, oprócz wspólników IVL, również innych *interesariuszy*, w tym klientów, pracowników, kontrahentów i wierzycieli, opinii publicznej oraz konkurencji. Dążąc do sprawiedliwości i przejrzystości, Spółka uznaje ich następujące interesy:

- **Klienci**

IVL stara się utrzymywać i wzmacniać pozytywne, długotrwałe relacje ze swoimi klientami i zdecydowanie pragnie zapewniać satysfakcję klientów dostarczając wysokiej jakości produkty i usługi, które najbardziej odpowiadają potrzebom klientów, po konkurencyjnych cenach, przy wsparciu w postaci wysokiego standardu obsługi i precyzyjnych informacji na temat naszej działalności i produktów.

Spółka utrzymuje aktywne zaangażowanie dzięki otwartej komunikacji umożliwiającej stały odbiór informacji zwrotnych od klientów.

- **Pracownicy**

Pracownicy IVL mają podstawowe znaczenie dla jej wzrostu, rentowności i zrównoważonego rozwoju. Spółka zapewnia im wspierające miejsce pracy z silnym naciskiem na zdrowie i bezpieczeństwo. Wszystkich pracowników traktuje z szacunkiem i jest przekonana, że sprawiedliwe wynagrodzenie motywuje ich do przyczyniania się do stałych sukcesów firmy.

Celem Spółki jest rozwijanie umiejętności, wiedzy i potencjału zespołu pracowników przez zapewnienie im środowiska pracy, które jest różnorodne i które pozwala przyciągnąć i utrzymać pracowników osiągających dobre wyniki.

- **Kontrahenci i wierzyciele**

Ważne jest, aby kontrahenci i wierzyciele IV w pełni rozumieli jej działalność, aby możliwe było zbudowanie przejrzystych, długotrwałych relacji opartych na zaufaniu.

Spółka zawiera z kontrahentami uczciwe umowy z intencją pełnej realizacji zawartych w nich postanowień, a wierzycielom przekazuje kompletne i poprawne informacje finansowe.

- **Opinia publiczna**

IVL dba o jakość życia społecznego w miejscach, w których prowadzi działalność. Poza uczestnictwem w różnorodnych akcjach społecznych Spółka stara się prowadzić działalność w sposób etyczny, z poczuciem odpowiedzialności sąsiedzkiej i obywatelskiej oraz zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami.

Ponadto Spółka poważnie traktuje obowiązek unieszkodliwiania i utylizacji odpadów w sposób wywierający jak najmniejszy wpływ na społeczeństwo i środowisko.

- **Konkurencja**

W relacjach z konkurencją IVL będzie stosować dobre praktyki i będzie się przyczyniać do wzrostu i rozwoju rynku z korzyścią dla całej branży.

Zasada 4: Jawność informacji i przejrzystość

- **Jawność informacji**

W stosownych okolicznościach IVL ujawnia istotne fakty dotyczące jej działalności operacyjnej i innych działań w sposób terminowy, rzetelny i przejrzysty.

- **Relacje z akcjonariuszami/inwestorami**

W IVL odbywają się regularnie spotkania analityczne, podczas których prezentowane są wyniki Spółki. Dyrektor ds. relacji z inwestorami pozostaje w kontakcie z inwestorami i akcjonariuszami, w tym inwestorami instytucjonalnymi i akcjonariuszami mniejszościowymi.

- **Informacje o dyrektorach**

IVL udostępnia informacje na temat każdego z dyrektorów oraz ról i zakresów obowiązków Rady Dyrektorów i jej Komitetów w raporcie rocznym (formularz 56-2) oraz w rocznym formularzu rejestrowym (formularz 56-1).

- **Sprawozdania finansowe**

Sprawozdania finansowe IVL powinny odzwierciedlać wyniki jej działalności i kondycję finansową i powinny się opierać na rzetelnych i pełnych danych rachunkowych zgodnie z przyjętymi standardami rachunkowości.

- **Wynagrodzenie dyrektorów i kierownictwa wyższego szczebla**

IVL ujawnia wynagrodzenie dyrektorów i kierownictwa wyższego szczebla w raporcie rocznym (formularz 56-2) oraz w rocznym formularzu rejestrowym (formularz 56-1).

Zasada 5: Obowiązki Rady Dyrektorów

Rada Dyrektorów ponosi odpowiedzialność wobec akcjonariuszy, a jej obowiązkiem jest dbanie o dobrze pojęte interesy IVL, w tym jej działalność operacyjną, oraz generowanie zrównoważonej wartości w długiej perspektywie czasowej. Rada winna działać w sposób uczciwy i zgodnie z całością obowiązującego prawa, umową spółki, uchwałami zgromadzeń akcjonariuszy, regulaminem wewnętrznym i kodeksem postępowania.

W dążeniu do realizacji wizji Rada nadzoruje wcielanie w życie niniejszych zasad ładu korporacyjnego wraz z kodeksem postępowania i innymi niezbędnymi dokumentami z zakresu zarządzania², które wspierają Radę w wykonywaniu jej obowiązków.

- **Kierownictwo i struktura Rady**

- **Kierownictwo Rady**

Celem zapewnienia efektywnego wykonywania obowiązków na Przewodniczącego Rady Rada wyznacza uprawnionego dyrektora.

Rada powołuje dyrektora niezależnego na stanowisko „Wiodącego Dyrektora Niezależnego”, aby zapewnić równowagę w reprezentacji i zagwarantować możliwość dokonywania obiektywnych osądów przez dyrektorów niezależnych w sytuacji, gdy Przewodniczący nie jest niezależny.

- **Struktura: Komitety**

Rada powołuje odpowiednich dyrektorów do pełnienia funkcji w Komitetach nadzorujących poszczególne aspekty obowiązków Rady. Kwalifikacje tych osób winny odpowiadać zakresowi obowiązków poszczególnych komitetów. Każdy Komitet wymaga kwalifikacji zgodnie z zasadami i przepisami odnośnych organów i winien pełnić swoje obowiązki zgodnie z regulaminem wewnętrznym i stosownie do wytycznych Rady, a także składać Radzie coroczne sprawozdanie.

Rada powołała trzy Komitety: Komitet Audytu, Komitet ds. Nominacji, Wynagrodzeń i Ładu Korporacyjnego oraz Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju i Zarządzania Ryzykiem. Funkcję Przewodniczącego Komitetu Audytu i Komitetu ds. Nominacji, Wynagrodzeń i Ładu Korporacyjnego będą pełnił dyrektorzy niezależni.

- **Komitet Audytu**

Wspiera Radę w nadzorowaniu procesu sprawozdawczości finansowej, utrzymywaniu efektywnych i znanych procesów kontroli wewnętrznej i audytu, procesów monitorowania zgodności z przepisami, kodeksu postępowania oraz w innych zadaniach wskazanych przez Radę.

² Dokumenty z zakresu zarządzania obejmują między innymi regulamin wewnętrzny Rady Dyrektorów, regulaminy wewnętrzne Komitetów, kodeks postępowania oraz polityki ładu korporacyjnego.

➤ **Komitet ds. Nominacji, Wynagrodzeń i Ładu Korporacyjnego (dalej zwany „Komitetem NWiŁK”)**

Wspiera Radę w zakresie:

- (a) Ustalania odpowiednich kandydatów na członków Rady; rekomendowania właściwych składów i procesu oceny Rady i jej komitetów oraz nadzorowania planu sukcesji Prezesa Zarządu Grupy (ang. Group Chief Executive Officer dalej zwanego „CEO Grupy”), Dyrektorów Wykonawczych (ang. Chief Executive Officers dalej zwanych „CEO”) i kierownictwa wyższego szczebla.
- (b) Rekomendowanie wynagrodzenia i świadczeń dla dyrektorów i kierownictwa wyższego szczebla.
- (c) Weryfikowanie i rekomendowanie dobrych praktyk w zakresie zarządzania i nadzorowanie ich realizacji.

➤ **Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju i Zarządzania Ryzykiem (dalej zwany „KZRiZR”)**

Dokonyuje oceny i doradza Radzie w zakresie działań strategicznych i polityki dotyczącej praktyk i inicjatyw z obszaru zrównoważonego rozwoju oraz istotnych ryzyk i czynników niepewności, które mogą wpływać na zrównoważony wzrost i rentowność IVL.

● **Tworzenie wartości w długiej perspektywie czasowej**

Rada odpowiada za opracowanie i zatwierdzenie wizji, strategii, kierunku działalności, polityki, celów, wytycznych, głównych planów działania i budżetu przygotowanych przez kierownictwo, jak również za nadzór nad administracją i wynikami kierownictwa IVL w celu zapewnienia ciągłej zgodności z zatwierdzonym planem, budżetem i polityką.

Rada współpracuje z kierownictwem, aby zagwarantować istnienie strategii umożliwiających realizację rocznych, średnioterminowych i długoterminowych celów IVL. Oprócz aspektów finansowych strategii i plany te muszą uwzględniać czynniki, które wpływają na łańcuch tworzenia wartości, w tym nasz ekosystem, ryzyko, zasoby, zdolność innowacyjną, wykorzystanie technologii, konkurencyjność oraz *interesariuszy*.

W sytuacji gdy należy podjąć odpowiednie działania, Rada ma prawo skorzystać z profesjonalnych opinii w instytucjach zewnętrznych.

● **Zarządzanie ryzykiem i kontrola wewnętrzna**

Rada, za pośrednictwem KZRiZR, weryfikuje procedury i politykę w sprawie zarządzania ryzykiem, a także śledzi wyniki, aby zapewnić ciągłość działalności gospodarczej i operacyjnej IVL. Kluczowe obszary ryzyka i systemy zarządzania ryzykiem są okresowo weryfikowane i aktualizowane stosownie do dynamiki działalności.

Rada dba, aby w IVL był przyjęty i wdrożony rzetelny skuteczny system rachunkowości, obejmujący system kontroli wewnętrznej i audytu, oraz system zapewnienia zgodności z przepisami, aby zagwarantować, że Spółka będzie działać zgodnie z obowiązującym prawem i normami.

- **Powołanie CEO Grupy i kluczowych managerów**

Rada powołuje CEO Grupy i pozostałe niezbędne kierownictwo wyższego szczebla i dba, aby osoby te otrzymywały ciągłe wsparcie i właściwe szkolenie, by efektywnie wykonywać swoje obowiązki.

Rada powołuje również Sekretarza Spółki, który świadczy pomoc w zakresie różnorodnych czynności związanych z prowadzeniem działalności zgodnie z właściwym prawem i przepisami.

- **Zwiększanie skuteczności Rady**

Rada zapewnia wszystkim nowym dyrektorom program szkolenia wprowadzającego, informującego o działalności gospodarczej i operacyjnej IVL, perspektywach w branży, nowych technologiach i innowacjach oraz o ładzie korporacyjnym, które ma na celu pomóc dyrektorom efektywnie wykonywać obowiązki.

Rada, za pośrednictwem Komitetu NWiłK, współpracuje z Sekretarzem Spółki w zakresie wsparcia i informacji niezbędnych dla zapewnienia dyrektorom aktualnej wiedzy, pozwalającej im efektywnie realizować obowiązki.

Rada i jej Komitety dokonują co rok samooceny własnych wyników.

- **Sprawozdania i jawność informacji**

Rada dba, by ujawniane informacje (w tym sprawozdania finansowe, raporty roczne i formularz 56-1) w sposób rzetelny i uczciwy odzwierciedlały kondycję finansową IVL, wyniki i/lub wszelkie inne istotne zdarzenia w toku działalności Spółki.

- **Zaangażowanie i komunikacja z akcjonariuszami**

Rada dba, by w IVL istniały polityka i funkcje umożliwiające wdrożenie standardów ładu korporacyjnego, o których mowa w zasadach 1 i 2 na stronie 4.

Kodeks postępowania

4. Kodeks postępowania

4.1. Wprowadzenie

Niniejszy „Kodeks postępowania” (dalej zwany „Kodeksem”) stanowi zobowiązanie IVL do prowadzenia działalności w sposób etyczny i zgodny z prawem wszędzie tam, gdzie Spółka działa. W związku z tym zawiera on konkretne wytyczne w przedmiocie podejmowania właściwych decyzji i ma uzupełniać szkolenie i doświadczenie zawodowe, aby zagwarantować, że Kadra IVL będzie mieć pełną świadomość swych obowiązków i pewność właściwego ich wypełniania.

Niniejszy Kodeks dotyczy Kadry IVL na całym świecie i został zaktualizowany w taki sposób, żeby ująć w nim różne polityki, które wcześniej stanowiły odrębne dokumenty, a obecnie zostały zawarte w czterech następujących rozdziałach: **Praktyki etyczne, Uczciwe praktyki biznesowe, Wartości w miejscu pracy i Relacje z interesariuszami**. Ten zintegrowany dokument ma służyć jako istotna wskazówka pozwalająca rozpoznać sytuacje problemowe i poradzić sobie z nimi oraz podejmować etyczne decyzje biznesowe, zapewniając tym samym realizację wartości Spółki w codziennej działalności.

Oprócz niniejszego Kodeksu dyrektorzy Spółki przy realizacji swoich obowiązków stosują się do regulaminu wewnętrznego Rady Dyrektorów oraz regulaminów wewnętrznych poszczególnych Komitetów.

Obowiązki

W stosunku do członków Kadry IVL, którzy dopuścili się niewłaściwego postępowania, Spółka może podejmować działania korygujące/odpowiednie działania, które uzna za właściwe, w zakresie dopuszczonym prawem i w zależności od charakteru i ważkości zachowania sprzecznego z Kodeksem.

4.2. Praktyki etyczne

Ten rozdział dotyczy wysokich standardów etycznych i praktyk IVL w całej gamie naszej działalności i polityki, w tym zgodności z prawem transakcji gospodarczych, prawidłowego korzystania z informacji wewnętrznych oraz przeciwdziałania korupcji. Ich celem jest ochrona naszej reputacji i zapewnienie stosowania najwyższych standardów uczciwości w całej naszej działalności wewnętrznej i zewnętrznej.

4.2.1. **Zgodność z prawem transakcji gospodarczych**

- Kadra IVL oraz Spółka prowadzą działalność gospodarczą w pełnej zgodności z całością praw i przepisów w krajach, w których Spółka jest obecna, i troszczą się o reputację podmiotu postępującego etycznie i uczciwego pod względem finansowym.
- Kadra IVL winna mieć świadomość i bieżącą znajomość całości prawa, zasad i przepisów dotyczących obszaru swojej pracy i winna ich przestrzegać.

4.2.2. Polityka w sprawie wykorzystywania informacji wewnętrznych

- Zgodnie z polityką IVL wewnętrzne informacje Spółki są poufne i należy je wykorzystywać i dzielić się nimi w sposób prawidłowy.
- Kadra IVL winna zachowywać wszystkie informacje należące do Spółki w poufności i nie dopuszczać do ich wydostania się na zewnątrz z wyjątkiem sytuacji, gdy ujawnienie informacji jest niezbędne w celu prowadzenia działalności przez Spółkę.

Kadra IVL nie może ujawniać informacji poufnych i/lub wewnętrznych Spółki dążąc do osiągnięcia korzyści osobistych lub na rzecz innych osób czy to bezpośrednio, czy pośrednio, bez względu na to, czy korzyść taka zostanie osiągnięta.

Kadra IVL nie może sprzedawać, nabywać, przekazywać ani przyjmować cesji papierów wartościowych Spółki z wykorzystaniem informacji poufnych i/lub wewnętrznych Spółki ani też zawierać transakcji z wykorzystaniem informacji poufnych i/lub wewnętrznych Spółki w sposób, który mógłby narazić Spółkę na szkody czy to bezpośrednio, czy pośrednio. Postanowienie to dotyczy również współmałżonków i dzieci (niepełnoletnich) Kadry IVL. Naruszenie przepisów traktuje się jako popełnienie poważnego wykroczenia.

W sytuacji gdy akcje Spółki są notowane na Tajlandzkiej Giełdzie Papierów Wartościowych („SET”), Kadra IVL i jej audytorzy, którzy nabywają, sprzedają bądź oferują nabycie lub sprzedaż albo zachęcają inne osoby do nabycia, sprzedaży bądź oferowania nabycia lub sprzedaży akcji Spółki w taki sposób, aby spowodować nadużycie wobec innych osób z wykorzystaniem informacji wewnętrznych istotnych z punktu widzenia zmiany cen akcji IVL, które nie zostały jeszcze podane do publicznej wiadomości, a do których dana osoba ma dostęp z uwagi na swoje stanowisko – bez względu na to, czy dana osoba bądź inne osoby czerpią korzyści z popełnienia tego czynu – lub ujawniają informacje, o których mowa powyżej, w zamian za wynagrodzenie przekazane przez osobę, która dokonuje opisanych wyżej czynów, osoba dopuszczająca się takiego naruszenia, ponosi odpowiedzialność zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa o *transakcjach z wykorzystaniem informacji poufnych (insider trading)*.

W sytuacji gdy dyrektorzy, kierownictwo albo audytorzy Spółki nabywają bądź bywają akcje lub (ewentualnie) inne papiery wartościowe Spółki, osoba taka winna zgłosić nabycie bądź zbycie Urzędowi Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (ang. SEC) w terminie określonym w ustawie z roku 1992 o SEC (ang. SEC Act B.E. 2535 – rok 2535 ery buddyjskiej). Nabycie bądź zbycie, o którym tu mowa obejmuje również akcje i (ewentualnie) inne papiery wartościowe Spółki posiadane przez współmałżonka i dzieci (niepełnoletnie) danej osoby.

* Dane osobowe, w stosunku do których uzyskano zgodę na ich zbieranie, przechowywanie, wykorzystywanie i ujawnianie, IVL traktuje jako *informacje poufne*.

4.2.3. Polityka antykorupcyjna

- Celem tej polityki jest zapobieganie *łapówkarstwu* i *korupcji*, aby zapewnić prowadzenie działalności w sposób etyczny.
- Niniejsza polityka dotyczy również *interesariuszy* IVL, którzy są uprawnieni do działania w imieniu Spółki bądź jej reprezentowania.
- Niniejsza polityka ma uzupełniać lokalne prawo i przepisy antyłapówkarskie i antykorupcyjne w poszczególnych jurysdykcjach, w których polityka ta jest lub będzie stosowana.
- IVL zobowiązuje się prowadzić działalność w skali globalnej w sposób uczciwy, sprawiedliwy, pozbawiony *korupcji* i czynów *łapówkarskich* oraz odpowiedzialny. Spółka zdaje sobie sprawę, że *łapówkarstwo* czy też *korupcja* mają negatywny wpływ na jej wizerunek, markę i zrównoważony rozwój. W związku z tym każde naruszenie niniejszej polityki będzie traktowane z powagą i będzie skutkowało zdecydowanym postępowaniem dyscyplinarnym zgodnym z właściwymi zasadami i przepisami obowiązującymi w poszczególnych krajach.

- **Łapówkarstwo**

Spółka wyraźnie zakazuje łapówkarstwa w każdej postaci, czy to bezpośrednio, czy pośrednio, w tym dokonywania, obiecywania, oferowania i autoryzowania płatności bądź prezentów pośrednikom, kontrahentom, urzędnikom administracji państwowej, partiom politycznym i innym osobom trzecim w celu nakłonienia odbiorcy do niewłaściwego wykorzystania jego funkcji, obowiązków bądź ocen i vice versa.

- **Prezenty i gościnność**

Spółka jest świadoma, że w różnych kulturach różnie traktuje się prezenty i gościnność. Jako spółka globalna, IVL upoważnia swoje poszczególne oddziały do ustalenia właściwych wytycznych i limitów w zakresie wręczania i przyjmowania wszelkiego rodzaju prezentów oraz gościnności przy założeniu, że wytyczne te będą zgodne z miejscowymi zwyczajami i nie będą dopuszczać żądania usług niezgodnych z prawem i wynagrodzenia za usługi niezgodne z prawem. Pod warunkiem stosowania powyższych ograniczeń można dopuścić uzasadnione i okazjonalne oferowanie bądź przyjmowanie gościnności w ramach relacji biznesowych. Każdy oddział winien jednak monitorować przestrzeganie reguł, aby unikać prezentów i gościnności o nieproporcjonalnych rozmiarach bądź sprzecznych z przepisami miejscowego prawa.

Pracownicy winni informować swoich bezpośrednich przełożonych przed złożeniem bądź przyjęciem propozycji gościnności. W razie jakichkolwiek wątpliwości pracownicy powinni zasięgnąć rady bezpośredniego przełożonego przed przyjęciem bądź obiecaniem prezentu czy też propozycji gościnności.

Wartość przyjmowanych bądź otrzymywanych prezentów i gościnności nie może przekraczać 3.000 bahtów³.

- **Wpłaty na cele charytatywne i dobroczynne oraz sponsoring**

Wpłaty na cele charytatywne i dobroczynne oraz sponsoring stanowią istotne elementy odpowiedzialności społecznej Spółki (CSR), lecz mogą one być wykorzystywane jako pozory do ukrycia czynów niezgodnych z prawem. Dokonując takich wpłat należy obowiązkowo zweryfikować wszystkie organizacje charytatywne i dobroczynne.

Mechanizm zapobiegawczy przy weryfikacji i zarządzaniu działaniami w tym zakresie stanowią miejscowe grupy robocze ds. CSR. Jeżeli pracownicy pragną zainicjować projekt uwzględniający dobroczynność bądź darowizny od firmy, zaleca się im kontakt z miejscową grupą roboczą ds. CSR.

- **Potencjalne czerwone flagi**

Następujące sytuacje, spośród wielu innych, mogą narazić IVL na ryzyko naruszenia przepisów antyłapówkarskich i/lub zasad określonych w Polityce Ładu korporacyjnego oraz niniejszej polityce i należy je zgłaszać jak wskazano poniżej:

- o Żądanie łapówki.
- o Żądanie przez osobę trzecią dokonania przez IVL płatności (albo częściowej płatności) w imieniu tej osoby na rzecz kogoś innego.
- o Żądanie lub sugestia, aby IVL dokonała darowizny charytatywnej na rzecz określonej organizacji, jako warunek osiągnięcia faktycznego celu biznesowego pożądanego przez IVL.
- o Żądanie zatrudnienia, odpłatnego bądź nieodpłatnego (na przykład w ramach stażu), w imieniu własnym lub w imieniu innej osoby, jako warunek osiągnięcia faktycznego celu biznesowego pożądanego przez IVL.
- o Osoba, z którą IVL zawiera transakcje, jest znana z przyjmowania lub dokonywania płatności budzących wątpliwości.
- o Żądanie albo wyraźna sugestia, aby określony przedstawiciel władz lokalnych został przyjęty w jakimkolwiek celu, albo żądanie ze strony urzędnika państwowego, aby IVL zatrudniła określoną osobę lub zawarła umowę z określonym przedsiębiorcą.
- o Osoba niebędąca członkiem władz państwowych, z którą IVL zawiera transakcje, ma relacje rodzinne lub inne istotne powiązania z urzędnikami państwowymi.
- o Żądanie płatności nietypowej lub zawyżonej, jak na przykład żądanie

³ W razie potrzeby należy zastosować miejscowy kurs wymiany.

faktury na zawyżoną kwotę, nietypowych zaliczek, albo żądanie dokonania płatności na rzecz osoby trzeciej (albo do kraju trzeciego), na zagraniczny rachunek bankowy, w gotówce albo w innej formie uniemożliwiającej śledzenie.

- o Zaproponowany agent lub przedstawiciel ma znikomą bądź zerową wiedzę lub doświadczenie w obszarze (geograficznym, zawodowym lub innym), w którym ma reprezentować IVL.
 - o Zaproponowany agent lub przedstawiciel odmawia przedstawienia pisemnego zapewnienia, że nie będzie dokonywać niedozwolonych płatności.
 - o Zaproponowany agent lub przedstawiciel żąda nietypowo wysokiej prowizji.
 - o Zaproponowany agent lub przedstawiciel nie wystawia standardowych i poprawnych faktur.
 - o Potencjalny klient z sektora rządowego żąda od IVL nietypowej zniżki lub rabatu w zamian za transakcję.
 - o Nietypowe premie, wynagrodzenie za osiągnięcie celu (ang. success fee) albo inne kwoty wypłacane agentom lub przedstawicielom IVL.
 - o IVL prowadzi działalność albo zawiera transakcje z osobą znajdującą się w kraju, który postrzega się jako posiadający ponadprzeciętnie wysoki poziom korupcji⁴
- **Osoby trzecie i należyta staranność**

Zobowiązanie IVL do postępowania w sposób etyczny i zgodny z prawem obejmuje również działalność agentów, pośredników i partnerów biznesowych IVL (w tym partnerów joint venture). IVL może zostać pociągnięta do odpowiedzialności z tytułu czynów osób trzecich prowadzących działalność w imieniu IVL na dowolnym rynku. W związku z tym wszystkie osoby trzecie prowadzące działalność wspólnie z IVL winny zachować ostrożność i dbać, aby ich działania były w pełni zgodne z tą polityką i z literą prawa. Świadome ignorowanie faktów bądź okoliczności uprawdopodobniających łapówkarstwo stanowi naruszenie tej polityki i jest podstawą do rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym z winy drugiej strony.

Przed nawiązaniem relacji biznesowych z osobą trzecią, która miałaby reprezentować IVL na jakimkolwiek rynku, należy przeprowadzić odpowiednią procedurę należytej staranności, aby stwierdzić, czy dana osoba trzecia stosuje etyczne praktyki biznesowe w sposób zgodny z wysokimi standardami etycznymi IVL, w tym między innymi z tą polityką.

⁴ *Patrz np.:* Transparency International "Corruption Perception Index" dostępny pod adresem: <https://www.transparency.org/en/cpi/2021>; oraz "TRACE International Bribery Risk Matrix" dostępny pod adresem: <https://www.traceinternational.org/trace-matrix>

Należy zastosować szczególną ostrożność wszędzie tam, gdzie osoba trzecia w ramach realizacji usług na rzecz IVL kontaktuje się z urzędnikami państwowymi.

- **Procedury**

- o **Procedury w zakresie zatrudnienia**

Kandydaci do pracy są oceniani w procesie aplikacji i rozmów kwalifikacyjnych, aby w miarę możliwości ustalić, czy kandydat będzie przestrzegać polityki antykorupcyjnej Spółki.

Nowi pracownicy są informowani o „Polityce Ładu korporacyjnego”, w tym o Kodeksie, aby mieć pewność, że rozumieją ich treść oraz konieczność ich przestrzegania, ze szczególnym uwzględnieniem zasad antykorupcyjnych.

Pracownicy winni zgłaszać konflikty interesów. Przełożeni monitorują potencjalne konflikty interesów mogące zwiększać ryzyko *łapówkarstwa* i *korupcji*.

Proces mianowania, wyboru i zatrudniania pracowników rządowych – czy to aktualnych, czy byłych – należy prowadzić w sposób przejrzysty i zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa, które nakładają na pracowników rządowych wymogi i ograniczenia w zakresie późniejszego ich zatrudnienia w sektorze prywatnym.

- o **Szkolenie**

Spółka i poszczególne jednostki organizacyjne zapewniają właściwym pracownikom odpowiednie szkolenie oraz świadomość antykorupcyjną zarówno przy rekrutacji, jak i regularnie w toku pracy, aby zapoznać ich z rodzajami *korupcji*, ryzykiem angażowania się w działania o charakterze korupcyjnym, lokalnym prawem w zakresie *korupcji*, kodeksem i polityką antykorupcyjną Spółki oraz sposobami zgłaszania przypadków *korupcji*.

- o **Procedury zgłaszania przypadków korupcji**

Spółka ma wdrożone procedury wewnętrzne do zgłaszania praktyk nieetycznych/*korupcji*. Jeżeli ktokolwiek poweźmie wiedzę o jakimkolwiek problemie bądź praktyce związanej z potencjalnym bądź faktycznym naruszeniem niniejszej polityki, winien on bezzwłocznie zgłosić ten fakt albo swojemu bezpośredniemu przełożonemu, albo komukolwiek, kto pełni funkcję nadzorczą.

Pracownicy, którzy chcą dokonać zgłoszenia do *Komisji ds. Nieprawidłowości*, mogą to zrobić korzystając z jednej z następujących dwóch opcji:

- 1) pocztą elektroniczną: ethics@indorama.net albo independentdirectors@indorama.net w sytuacji gdy zgłoszenie dotyczy członka bądź członków *Komisji ds. Nieprawidłowości*;
- 2) kanałem zgłoszeniowym online: przez Centrum ds. Nieprawidłowości⁵;
IVL chroni tożsamość osób, które dokonają zgłoszeń za pośrednictwem powyższych kanałów, zgodnie z Polityką IVL w sprawie wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości.

- **Odpowiedzialność**

Rada Dyrektorów odpowiada za skuteczne opracowanie, wdrożenie i działanie polityki antykorupcyjnej, przy czym obowiązek wdrożenia może ona zlecić któremuś ze swych podkomitetów bądź zespołów kierowniczych, aby zagwarantować pełne zrozumienie polityki i włączenie jej w kulturę korporacyjną IVL.

Kierownictwo odpowiada za zapewnienie skutecznych systemów zapobiegania wszelkim formom *korupcji*, a dział audytu wewnętrznego okresowo monitoruje te systemy i zdaje sprawozdania Komitetowi Audytu.

IVL podejmuje uzasadnione kroki, aby mieć pewność, że jej działalność operacyjna i narzędzia kontroli finansowej eliminują ryzyko popełnienia czynów korupcyjnych przez Spółkę i wobec Spółki.

Ryzyko *łapówkarstwa* i *korupcji* jest weryfikowane przez Komitet Audytu, który ponadto przeprowadza coroczną wewnętrzną weryfikację polityki antykorupcyjnej, aby zapewnić jej skuteczność, i wydaje Radzie zalecenia dotyczące wprowadzenia zmian w polityce, o ile są one konieczne.

- **Postępowanie dyscyplinarne**

Osoby, które dopuściły się *łapówkarstwa* bądź *korupcji* lub które wprowadzają w błąd *osoby prowadzące postępowanie wyjaśniające* w sprawie *łapówkarstwa* bądź *korupcji* albo utrudniają ich działanie, poniosą odpowiedzialność zgodnie z miejscowym prawem i przepisami. Wobec takich osób Spółka podejmie czynności, które uzna za właściwe, a które będą dopuszczone miejscowym prawem.

⁵ Centrum ds. Nieprawidłowości jest dostępne pod adresem: <http://whistleblower.indoramaventures.com>.

Podsumowanie rozdziału:

Praktyki etyczne

- **Zgodność z prawem transakcji gospodarczych**
 - Prowadzenie całej działalności gospodarczej w pełnej zgodności z całością prawa i przepisów w krajach, w których działalność jest prowadzona.
 - Precyzyjna znajomość, rozumienie i przestrzeganie całości prawa, zasad i przepisów dotyczących obszarów naszej pracy.
- **Polityka w sprawie wykorzystywania informacji wewnętrznych**
 - Wszystkie informacje wewnętrzne należy traktować jako poufne i wykorzystywać je oraz dzielić się nimi w sposób prawidłowy.
 - Informacji Spółki nie można wykorzystywać w celu uzyskania korzyści osobistych przez pracowników oraz ich krewnych i znajomych.
 - Pracownicy IVL nie mogą wykorzystywać informacji spółki na potrzeby transakcji z wykorzystaniem informacji poufnych (ang. insider trading).
- **Polityka antykorupcyjna**
 - Spółka nie dopuszcza zachowań i działań uznawanych za korupcję zgodnie z definicją na stronie 37.
 - Wartość przyjmowanych bądź otrzymywanych prezentów i gościnności nie powinna przekraczać 3.000 bahtów. W sprawie wytycznych dotyczących walut lokalnych pracownicy powinni zasięgnąć porady miejscowego kierownictwa bądź zespołu ds. zgodności z przepisami (ang. Compliance).
 - Można dopuścić uzasadnione i okazjonalne oferowanie bądź przyjmowanie gościnności w ramach relacji biznesowych..
 - Pracownicy winni informować swoich bezpośrednich przełożonych przed złożeniem bądź przyjęciem propozycji gościnności.
 - W przypadku dokonywania wpłat należy obowiązkowo zweryfikować wszystkie organizacje charytatywne i dobroczynne.
 - Wszyscy pracownicy mają obowiązek wspierać śledzenie potencjalnych czerwonych flag, których lista znajduje się na stronach 13-14, ponieważ mogą one wiązać się z ryzykiem naruszenia przepisów antykorupcyjnych lub tej polityki.
 - Przed nawiązaniem relacji biznesowej z osobą trzecią należy przeprowadzić odpowiednią procedurę należytej staranności, aby stwierdzić, czy dana osoba stosuje etyczne praktyki biznesowe w sposób zgodny z wysokimi standardami etycznymi IVL.

4.3. Uczciwe praktyki biznesowe

Ten rozdział dotyczy zachowań i polityki, które mają służyć ochronie naszego majątku i działalności. Obejmuje on politykę zarządzania konfliktem interesów i zapobiegania utracie *własności intelektualnej* IVL i pozwala zagwarantować utrzymanie wysokiego poziomu zaufania wśród wszystkich naszych *interesariuszy* wewnętrznych i zewnętrznych.

4.3.1. *Konflikt interesów*

- Kadra IVL jest obowiązana zawsze działać w dobrze pojętym interesie Spółki.
- Kadra IVL nie może znaleźć się ani dopuścić, by jej krewni znaleźli się w sytuacji, w której ich własny interes mógłby pozostawać w bezpośrednim bądź pośrednim konflikcie z interesem Spółki.
- Kadra IVL winna bezzwłocznie zgłaszać przełożonemu udział w transakcjach, o których mowa powyżej, które mogą mieć wpływ na dobrze pojęte interesy IVL.
- Dyrektor nie może na rzecz własną ani na rzecz innych osób prowadzić działalności o tym samym charakterze co Spółka bądź konkurencyjnej w stosunku do Spółki, w której jest dyrektorem, chyba że zgłosił ten fakt zgromadzeniu akcjonariuszy przed podjęciem uchwały w sprawie powołania go na stanowisko dyrektora.
- Dyrektor nie może być wspólnikiem w spółce jawnej ani komplementariuszem w spółce komandytowej, ani pełnić funkcji dyrektorskiej w spółce prywatnej bądź publicznej prowadzącej działalność o tym samym charakterze co Spółka bądź konkurencyjną w stosunku do Spółki, chyba że zgłosił ten fakt zgromadzeniu akcjonariuszy przed podjęciem uchwały w sprawie powołania go na stanowisko dyrektora.
- Ujawnianie informacji o posiadanych papierach wartościowych Spółki:
 - o Dyrektorzy i kierownictwo wyższego szczebla winni w sposób pełny ujawniać informacje i sporządzać sprawozdanie, o którym mowa w zasadach i przepisach określonych w ustawie z roku 1992 (B.E. 2535 BE – rok 2535 ery buddyjskiej) o papierach wartościowych i giełdzie ze zmianami („Ustawa z roku 1992 o SEC”), dla Urzędu Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (SEC) w sprawie posiadanych, obejmowanych bądź zbywanych akcji i (ewentualnie) innych papierów wartościowych IVL.
 - o Na równi z udziałami i (ewentualnie) innymi papierami wartościowymi IVL posiadanymi, obejmowanymi bądź zbywanymi przez dyrektorów i kierownictwo wyższego szczebla traktuje się udziały i (ewentualnie) inne papiery wartościowe IVL posiadane, obejmowane bądź zbywane przez ich współmałżonków i niepełnoletnie dzieci oraz inne osoby, o których mowa w artykule 258 Ustawy z roku 1992 o SEC.
 - o Dyrektorzy i kierownictwo wyższego szczebla winni zapewnić przestrzeganie przez IVL Ustawy z roku 1992 o SEC; zarządzeń, zawiadomień

nakazów i innych wymogów Tajlandzkiej Giełdy Papierów Wartościowych (ang. SET), w szczególności przepisów dotyczących ujawniania informacji o transakcjach pomiędzy osobami powiązаныmi oraz o nabywaniu i zbywaniu istotnych aktywów spółki; a także standardów rachunkowości ustanowionych przez Tajlandzki Instytut Biegłych Księgowych i Rewidentów.

4.3.2. Polityka w sprawie ochrony własności intelektualnej

- Ta polityka przewiduje ochronę praw własności intelektualnej Spółki oraz unikanie naruszania praw własności intelektualnej innych osób.
- Własność intelektualna IVL to cenny składnik majątku, który wymaga stałej ochrony, gdyż zapewnia istotną przewagę biznesową.
- Aby zagwarantować ochronę swych praw w zakresie korzystania, ujawniania i przenoszenia tytułu własności praw własności intelektualnej Spółka może dokonać rejestracji swojej własności intelektualnej zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami.
- Kadra IVL nie może nigdy zezwalać osobom trzecim na korzystanie z *własności intelektualnej* Spółki bez należytego zezwolenia albo umowy licencyjnej zatwierdzonej przez Dział Prawny w Centrali.

- **Tytuł własności do własności intelektualnej Spółki (prawa autorskie, patenty, znaki towarowe i tajemnice handlowe)**

O ile pisemna umowa nie stanowi inaczej, właścicielem dzieł wszystkich pracowników jest Spółka. Pozostaje ona właścicielem nawet w sytuacji, gdy pracownicy odpowiedzialni za stworzenie bądź udoskonalenie *własności intelektualnej* odeszli ze Spółki albo gdy *własność intelektualna* nie została wdrożona.

Pracownicy winni współpracować ze Spółką w celu zarejestrowania praw własności intelektualnej.

Prawa własności intelektualnej w stosunku do dzieła zleconego, które zostało zrealizowane przez konsultanta lub niezależnego wykonawcę, można przejść wyłącznie na podstawie dozwolonej pisemnej umowy wskazującej na własność bądź przeniesienie praw.

Z zastrzeżeniem pozostałych warunków dotyczących korzystania ze znaków towarowych, znaków towarowych Spółki nigdy nie należy wykorzystywać w sposób naruszający reputację czy też uwłaczający.

Wszystkie osoby są obowiązane przestrzegać poufności i tajności własności intelektualnej IVL, do której mogą należeć (a) tajemnice handlowe i/lub (b) niezarejestrowana własność intelektualna.

o **Korzystanie z programów komputerowych**

IVL korzysta z objętych licencją programów komputerowych zakupionych w legalnych źródłach wyłącznie w sposób zgodny z warunkami umowy licencyjnej na oprogramowanie.

Z zastrzeżeniem pozostałych warunków dotyczących użytkowania, pracownicy IVL nie mogą:

- Instalować programów komputerowych Spółki na komputerach innych niż służbowe.
- Sporządzać kopii programów komputerowych Spółki z jakichkolwiek przyczyn.
- Instalować na komputerach należących do Spółki jakichkolwiek programów bez zezwolenia kierownika działu IT.

o **Własność intelektualna osób trzecich**

Spółka respektuje prawa własności intelektualnej osób trzecich i świadomie nie narusza takich praw osób trzecich.

o **Postępowanie w przypadku naruszenia**

IVL zastrzega sobie wszystkie prawa, w tym prawo do podjęcia kroków dyscyplinarnych i/lub prawnych w przypadku naruszenia własności intelektualnej Spółki.

Podsumowanie rozdziału:

Uczciwe praktyki biznesowe

- **Konflikt interesów**
 - Pracownicy nie powinni znaleźć się ani dopuścić, by ich krewni znaleźli się w sytuacji, w której ich własny interes mógłby pozostawać w bezpośrednim bądź pośrednim konflikcie z interesem Spółki.
 - Pracownicy winni bezzwłocznie zgłaszać przełożonemu udział czy też zaangażowanie w *konflikt interesów*.

- **Polityka w sprawie ochrony własności intelektualnej**
 - IVL ma obowiązek chronić swoje prawa własności intelektualnej i unikać naruszania praw *własności intelektualnej* innych osób.
 - *Własność intelektualna* IVL to cenny składnik majątku, który wymaga stałej ochrony, gdyż zapewnia istotną przewagę biznesową.
 - Nie należy nigdy zezwalać osobom trzecim na korzystanie z *własności intelektualnej* Spółki bez stosownego upoważnienia.

4.4. Wartości w miejscu pracy

Ten rozdział przedstawia politykę i oczekiwane zachowania, których celem jest zapewnienie wszystkim pracownikom IVL miejsca pracy charakteryzującego się szacunkiem, sprawiedliwością, etyką i produktywnością. Obejmuje on różne polityki, w tym dotyczące profesjonalizmu, sprawiedliwego traktowania, praw człowieka, różnorodności, ochrony mienia, postępowania dyscyplinarnego oraz ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy (BHPiOŚ), w tym również HIV/AIDS.

4.4.1. **Profesjonalizm**

- Od wszystkich pracowników IVL oczekuje się wykonywania pracy w sposób uczciwy i rzetelny.
- Od pracowników IVL oczekuje się, że będą przeznaczать swój czas, uwagę i umiejętności wyłącznie na wykonywanie swoich obowiązków w interesie Spółki.
- Pracownicy IVL nie mogą przyjmować zleceń w niepełnym czy też pełnym wymiarze czasu ani pracować jako doradca na rzecz innych osób fizycznych i przedsiębiorstw, ani też pracować jako przedstawiciel osób trzecich, z wyjątkiem sytuacji wyraźnie dopuszczonych miejscowym prawem, za uprzednią pisemną zgodą IVL oraz sytuacji, w których czynności takie zostały zlecone pracownikowi przez Spółkę.

4.4.2. **Polityka w sprawie praw człowieka**

- Polityka IVL przewiduje propagowanie postaw etycznych i zapobieganie naruszeniom praw człowieka w myśl wartości Spółki.
- Spółka zachęca głównych *interesariuszy* uczestniczących w całym łańcuchu tworzenia wartości, aby przyjmowali oni jako element swych kodeksów etycznych standardy praw człowieka zgodne z *Powszechną deklaracją praw człowieka*.
- IVL zdecydowanie przestrzega wszystkich praw człowieka. Angażuje się w ochronę i poszanowanie praw człowieka ujętych w *Powszechnej deklaracji praw człowieka* oraz w dwóch uzupełniających ją traktatach – Międzynarodowym pakcie praw obywatelskich i politycznych oraz Międzynarodowym pakcie praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Spółka unika naruszania praw człowieka, unika przyzwalania na łamanie praw człowieka przez inne osoby oraz przestrzega przepisów prawa w krajach, w których prowadzi działalność.

Spółka zobowiązuje się stale udoskonalać „Politykę w sprawie praw człowieka”, aby spełniać najwyższe normy.

o **Poszanowanie praw człowieka**

IVL respektuje prawa człowieka we wszystkich jurysdykcjach, w których prowadzi działalność, wykrywa naruszenia praw człowieka w każdej postaci i im zapobiega oraz minimalizuje skutki swojej działalności dzięki właściwej ocenie ryzyka i procedurom minimalizującym.

o **Dyskryminacja, nękanie i molestowanie**

IVL zobowiązuje się chronić swych pracowników i interesariuszy przed wszystkimi formami dyskryminacji, nękania i molestowania (seksualnego i innego) ze względu na ich poglądy, rasę, kolor skóry, wyznanie, płeć, orientację seksualną, kraj pochodzenia, pochodzenie etniczne, sytuację rodzinną, pochodzenie społeczne, uwarunkowania kulturowe, wiek, niepełnosprawność, sytuację społeczno-ekonomiczną i inne cechy uznawane za prawa człowieka. We wszystkich obszarach działalności Spółka stosuje praktyki rozsądne i prointegracyjne oraz dąży do wyeliminowania uprzedzeń, dyskryminacji, nękania i molestowania.

o **Sprawiedliwe traktowanie pracowników**

IVL traktuje wszystkich pracowników z szacunkiem, sprawiedliwie i uczciwie i wykazuje się poszanowaniem swych zobowiązań wobec wszystkich zatrudnionych osób zgodnie z warunkami ich zatrudnienia, z uwzględnieniem miejscowego prawa bądź zwyczajów.

o **Szkolenie pracowników**

IVL zapewnia swoim pracownikom niezbędne instrukcje i szkolenia, aby zagwarantować skuteczną realizację niniejszej polityki i aby być prointegracyjnym pracodawcą i usługodawcą. Dotyczy to wstępnych i regularnych szkoleń dla pracowników w zakresie wszystkich zasad zawartych w tej polityce zgodnie ze standardami branżowymi oraz całością obowiązującego prawa i przepisów.

o **Prawo dostępu**

IVL dokłada wszelkich uzasadnionych starań, aby jej budynki i obiekty były dostępne dla pracowników, klientów i gości niepełnosprawnych. Ponadto Spółka dokłada uzasadnionych starań, aby jej pojazdy były dostępne dla klientów i pracowników i aby były one zgodne z właściwymi przepisami prawa w poszczególnych krajach.

IVL zapewnia klientom i pracownikom na żądanie dostęp do informacji w formatach alternatywnych.

Wszystkim pracownikom i gościom zapewnia się w rozsądnym zakresie dostęp do zaplecza sanitarno-socjalnego.

o **Wymiar czasu pracy**

Wymiar czasu pracy winien być zgodny z wytycznymi branżowymi i normami krajowymi. Wynagrodzenie pracowników jest sprawiedliwe i odzwierciedla warunki i rynki lokalne, przy czym Spółka zawsze przestrzega kryterium najniższego wynagrodzenia krajowego.

o **Rekrutacja**

Rekrutację przeprowadza się uwzględnieniem różnorodności oraz z zachowaniem zasad sprawiedliwości, równości i jednolitości dla wszystkich kandydatów. Praktyki rekrutacyjne są prointegracyjne, a odpowiedni kandydaci nie napotkają barier w procesie zatrudnienia.

O Praca dzieci

Spółka nie zatrudnia *dzieci*. IVL stosuje się do Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka (1989), która stanowi między innymi, że „we wszystkich działaniach dotyczących dziecka należy w pełni brać pod uwagę jego dobrze pojęty interes” oraz że chronione jest „prawo dziecka do ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym i przed wykonywaniem pracy, która może być niebezpieczna lub może kolidować z kształceniem dziecka bądź może być szkodliwa dla zdrowia dziecka lub jego rozwoju fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego lub społecznego”.

IVL nie toleruje niezgodnej z prawem *pracy dzieci*, pracy przymusowej i niewolniczej i tego samego oczekuje od swoich klientów i dostawców. Spółka ściśle przestrzega lokalnego prawa w zakresie *pracy dzieci* w miejscach, w których prowadzi działalność.

O Kwestie dyscyplinarne

IVL nie stosuje i nie toleruje stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego i fizycznego oraz znieważania słownego. Wobec pracowników, którym udowodni się zachowania bądź czyny sprzeczne z normami, zostaną wszczęte procedury dyscyplinarne.

O Swoboda zrzeszania się i zbiorowe układy pracy

IVL szanuje prawo pracowników do tworzenia i wstępowania (bądź niewstępowania) do zrzeszeń bez obaw o odwet, ingerencję i *molestowanie*, o ile dane zrzeszenie przestrzega miejscowego prawa. Spółka nie utrudnia konstruktywnego dialogu w kwestiach dotyczących warunków i środowiska pracy.

O Współczesne niewolnictwo i handel ludźmi

Współczesne niewolnictwo stanowi przestępstwo i naruszenie podstawowych praw człowieka. *Współczesne niewolnictwo* może przyjmować różne postacie, takie jak niewolnictwo, zniewolenie, praca przymusowa i obowiązkowa oraz *handel ludźmi*, których cechą wspólną jest pozbawienie człowieka wolności przez inną osobę w celu wykorzystywania go dla osiągnięcia korzyści osobistej lub finansowej.

Ponadto IVL zobowiązuje się zapewniać przejrzystość w swojej działalności i w podejściu do przeciwdziałania *współczesnemu niewolnictwu* w swoich łańcuchach dostaw. Od wszystkich naszych wykonawców i dostawców oczekujemy identycznych wysokich standardów, oczekujemy też, że

identycznych wysokich standardów nasi dostawcy będą wymagać od swoich dostawców.

o **Zgłaszanie naruszeń**

IVL zachęca wszystkich swoich pracowników i *interesariuszy* do zgłaszania wszelkich form naruszeń praw człowieka za pośrednictwem dostępnych kanałów, np. kanałów do zgłaszania nieprawidłowości albo innych wymienionych w „Polityce w sprawie wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości”.

Ponadto w sytuacji gdy pracownik dozna naruszenia praw człowieka w wyniku działania osoby trzeciej czy też osoby spoza firmy, Spółka podejmie wszelkie niezbędne i uzasadnione kroki, aby udzielić mu pomocy.

o **Publikacja niniejszej polityki**

IVL zapewni przekazanie niniejszej polityki w sposób przejrzysty wszystkim zatrudnionym osobom w ramach programów instruktażu dla pracowników i publikacji wydawanych przez Dział Kadr.

o **Postępowanie dyscyplinarne**

Kto dopuszcza się naruszenia niniejszej polityki, w tym między innymi nielegalnego korzystania z *pracy dzieci* i pracy niewolniczej, uprzedzeń, dyskryminacji, nękania i *molestowania*, podlega rygorom miejscowego prawa i przepisów. Wobec takich osób Spółka podejmie czynności korekcyjne, które uzna za właściwe, a które będą dopuszczone miejscowym prawem, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę lub zakończeniem danej relacji biznesowej.

4.4.3. Polityka w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony środowiska

- Niniejsza polityka przewiduje zapewnienie w Spółce odpowiednich standardów bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony środowiska.
- **Podstawą naszego sukcesu będą nasze wiodące zasady.**

Skupiając się na ryzyku, zgodności z przepisami, zaangażowaniu pracowników, przejrzystości i doskonaleniu, „Jesteśmy odpowiedzialni”.

o **Świadomość ryzyka**

IVL nieustannie stara się rozpoznawać, dogłębnie rozumieć przeszkody dla działalności i czynniki ograniczające ryzyko.

- o **Upoważnienie pracowników**

IVL upoważnia wszystkich pracowników do przerywania pracy, która w ich odczuciu jest niebezpieczna, i zgłoszenia przełożonemu zastrzeżeń dotyczących ryzyka bez obawy o działania odwetowe.

- o **Zgodność z przepisami**

IVL w pełni przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów administracyjnych we wszystkich obszarach, w których prowadzi działalność.

- o **Przejrzysta procedura zgłaszania ryzyka i zdarzeń**

IVL zapewnia należyte zgłaszanie i klasyfikację wszystkich zdarzeń i rozpoznanych zagrożeń.

- o **Ciągłe doskonalenie**

IVL zobowiązuje się stale doskonalić systemy i realizację programów BHPiOŚ.

- **Nasza wizja BHPiOŚ to „Chronić naszych ludzi, naszą planetę i dzięki temu się bogacić”**

Zgodnie z wartością naszej Spółki – „Jesteśmy odpowiedzialni” – IVL stawia dobro naszych pracowników, klientów, środowiska oraz społeczności, w których prowadzimy działalność, na pierwszym miejscu we wszystkich naszych działaniach i we wszystkich podejmowanych przez nas decyzjach. IVL zobowiązuje się działać w sposób bezpieczny i ekologiczny, utrzymując przy tym zarządzanie środowiskiem, bezpieczeństwem i produktami jako integralne aspekty naszej działalności oraz zapewniać naszym *interesariuszom* i innym osobom zainteresowanym informacje niezbędne do korzystania z naszych produktów w sposób bezpieczny i ekologiczny.

Zobowiązujemy się zapobiegać wszelkim szkodom dzięki osiągnięciu doskonałości pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony środowiska (BHPiOŚ) we wszystkich aspektach naszej działalności na całym świecie. Aby zobowiązanie to zostało dopełnione, BHPiOŚ stanowi element wszystkich procesów zarządzania działalnością. Dbamy, aby wszyscy pracownicy i wykonawcy znali nasze polityki i wartości i aby w związku ze swoimi obowiązkami zostali oni odpowiednio przeszkoleni, aby osiągnąć doskonałość pod względem BHPiOŚ.

Wszyscy mają obowiązek:

- o Zachowywać ciągłą czujność, aby wykrywać niebezpieczne działania i warunki i informować o tych zagrożeniach kierownictwo oraz współpracowników, pomagając w ten sposób zapewnić im bezpieczeństwo.

- o Dbać, aby nasze produkty i działalność operacyjna spełniały bądź przekraczały obowiązujące normy administracyjne i wewnętrzne normy IVL.
- o Uwzględniać kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska na wszystkich stanowiskach i we wszystkich decyzjach dotyczących działalności.
- o Stosować praktyki, procedury i systemy zarządzania zagrożeniami technologicznymi, aby wykrywać warunki niebezpieczne, które potencjalnie mogą powodować zdarzenia nieplanowane, i im zapobiegać.

4.4.4. Ochrona majątku Spółki

- Kadra IVL jest obowiązana chronić *majątek* Spółki (materialny i niematerialny) przed utratą, uszkodzeniem, niewłaściwym wykorzystywaniem, kradzieżą i sabotażem i nie może świadomie ani przez zaniedbanie powodować szkód dla Spółki i jej *majątku*.
- Kadra IVL, jako powiernicy Spółki, zobowiązuje się w sposób odpowiedzialny przechowywać mienie IVL, które znajdzie się w jej posiadaniu w trakcie zatrudnienia.

4.4.5. Polityka w sprawie HIV/AIDS

- Polityka IVL przewiduje zapewnienie pracownikom, którzy żyją z HIV/AIDS, brak dyskryminacji, ochronę praw i możliwość uzyskania niezbędnych porad.
- IVL w pełni wspiera pracowników z HIV/AIDS. Spółka zobowiązuje się traktować pracowników z HIV/AIDS ze współczuciem, bez dyskryminacji i zapewniać im niezbędne wsparcie medyczne.

Powyższe zobowiązanie Spółka realizuje w następujący sposób:

o Poufność i jawność

Zgodnie z obowiązującym prawem oraz polityką Spółki HIV i AIDS, jako choroby, traktowane są z poufnością.

o Zakaz dyskryminacji

Zgodnie z zakazem dyskryminacji przewidzianym polityką w sprawie praw człowieka IVL zapewnia swoim pracownikom środowisko pracy wolne od *molestowania* i dyskryminacji. IVL nie dyskryminuje i nie będzie dyskryminować współpracowników, którzy mają bądź przypuszczalnie mają HIV/AIDS, żyją z tą chorobą bądź są przez nią doświadczeni w inny sposób. Jeżeli chodzi o politykę i świadczenia dla pracowników – w tym ubezpieczenie zdrowotne i na życie, świadczenia inwalidzkie i przerwy w świadczeniu pracy – Spółka traktuje HIV/AIDS tak samo jak inne choroby. Spółka aktywnie zachęca dostawców i klientów, aby rozważyli stosowanie takich samych praktyk antydyskryminacyjnych.

Wszyscy pracownicy i podwykonawcy winni przestrzegać zakazu dyskryminacji przewidzianego polityką w sprawie praw człowieka. Kto dopuszcza się *molestowania* albo dyskryminacji, podlega karom dyscyplinarnym, które Spółka uzna za właściwe.

O **Badania**

W ramach programów edukacyjnych i uświadamiających IVL zachęca do korzystania z rutynowych, poufnych, dobrowolnych badań i doradztwa. Żaden pracownik IVL nie jest zobowiązany do poddania się badaniu w kierunku HIV. Badania mogą się odbyć za świadomą i wyraźną zgodą pracownika, aby zapewnić mu pomoc w uzyskaniu odpowiedniego wsparcia i opieki. Badania w kierunku HIV nie stanowią elementu procesu rekrutacji i wyboru pracowników.

O **Edukacja i uświadamianie**

Spółka dąży do zapewnienia środowiska pracy chroniącego higienę i bezpieczeństwo pracowników. Powyższe zobowiązanie uwzględnia fakt, że HIV/AIDS nie przenosi się przez przypadkowy kontakt. Negatywne i niewłaściwe reakcje na chorobę współpracownika są mniej prawdopodobne u pracowników dysponujących wiedzą faktyczną na temat zarażeń HIV i AIDS.

Programy edukacyjne i uświadamiające, które zapewnia Spółka, odgrywają istotną rolę w poszanowaniu godności współpracowników zarażonych bądź w inny sposób doświadczonych HIV/AIDS. Ich zadaniem jest pomagać tym osobom w prowadzeniu normalnego i produktywnego życia. IVL zapewnia, samodzielnie bądź przy wsparciu z zewnątrz, zintegrowany program edukacyjno-uświadamiający nastawiony na profilaktykę. Programy takie mogą obejmować:

- Szkolenie dla kierowników i przełożonych, którego celem jest poinformowanie ich o polityce IVL w sprawie HIV/AIDS i związanych z nią programach i świadczeniach oraz zapewnienie ich realizacji;
- Udostępnianie informacji promujących istotne i zgodne ze stanem wiedzy medycznej dane na temat profilaktyki i leczenia HIV/AIDS, w tym informacje o skutecznych programach z zakresu abstynencji, wierności i stosowania prezerwatyw;
- Informacje o bezpiecznych praktykach seksualnych i ogólnej promocji zdrowia, w tym informacje o nadużywaniu substancji psychoaktywnych.

o Postępowanie dyscyplinarne

W stosunku do członków Kadry IVL naruszających postanowienia niniejszej polityki zostaną podjęte odpowiednie czynności dyscyplinarne dopuszczone prawem.

4.4.6. Polityka w sprawie różnorodności

- IVL popiera i promuje różnorodność w Spółce.
- Niniejsza polityka dotyczy wszystkich osób, które biorą udział w procesach nominacji, zatrudniania i awansu w Spółce.
- IVL zachęca do różnorodności wśród swojego *personelu*, co oznacza kombinację różnych doświadczeń zawodowych oraz reprezentowanie różnych ras, kolorów skóry, płci, wieku, wyznań, orientacji seksualnych, krajów pochodzenia, narodowości, pochodzenia etnicznego, sytuacji rodzinnych, uwarunkowań kulturowych, statusów społeczno-ekonomicznych, sprawności fizycznej, światopoglądów, wykształcenia i studiów wyższych.

Jako przedsiębiorstwo o zasięgu globalnym, IVL poszukuje i rekrutuje ludzi z całego świata. IVL wyznaje zasadę, że pracownicy z różnych środowisk kulturowych, językowych i narodowych zapewniają nam cenną wiedzę, która pozwala zrozumieć złożone rynki międzynarodowe. Spółka zapewnia wszystkim równe szanse.

Niniejsza polityka ma zastosowanie do wszystkich decyzji dotyczących zatrudnienia, w tym szkolenia, rotacji stanowisk, praktyki w zakresie wynagrodzeń, świadczeń, postępowania dyscyplinarnego oraz rozwiązywania stosunku pracy. IVL propaguje różnorodność i integrację w miejscu pracy, gdzie wszyscy pracownicy muszą odnosić się do siebie nawzajem z szacunkiem i godnością. Spółka ma jasno ustalone procedury zgłaszania wszelkiego rodzaju dyskryminacji i *molestowania* oraz procedury uzupełniające, które mają zapobiegać podobnym zdarzeniom w przyszłości.

Podsumowanie rozdziału:

Wartości w miejscu pracy

- **Profesjonalizm**
 - Od pracowników oczekuje się wykonywania pracy w sposób uczciwy i rzetelny.
 - Pracownicy nie mogą wykonywać pracy na rzecz innych osób i firm, z wyjątkiem sytuacji wyraźnie dopuszczonych miejscowym prawem, za uprzednią pisemną zgodą IVL oraz sytuacji, w których czynności takie zostały zlecone pracownikowi przez Spółkę.
- **Polityka w sprawie praw człowieka**
 - **Poszanowanie praw człowieka**
Prawa człowieka wszystkich pracowników IVL są respektowane i chronione.
 - **Dyskryminacja, nękanie i molestowanie**
Wszyscy pracownicy podlegają ochronie przed dyskryminacją, *molestowaniem* i nękaniem w jakiegokolwiek postaci.
 - **Sprawiedliwe traktowanie pracowników**
IVL wykazuje się poszanowaniem swych zobowiązań wobec pracowników, którzy są traktowani z szacunkiem, sprawiedliwie i uczciwie.
 - **Szkolenie pracowników**
IVL zapewnia pracownikom niezbędne na ich stanowiskach instrukcje i szkolenia.
 - **Prawo dostępu**
Nasze budynki i obiekty są dostępne dla pracowników z niepełnosprawnościami, dla klientów i gości.
 - **Wymiar czasu pracy**
Wymiar czasu pracy jest zgodny z wytycznymi branżowymi i normami krajowymi
 - **Rekrutacja**
Rekrutację przeprowadza się w sposób sprawiedliwy, równy i jednolity dla wszystkich kandydatów, z uwzględnieniem różnorodności.
 - **Praca dzieci**
Spółka nie zatrudnia *dzieci*.
 - **Kwestie dyscyplinarne**
IVL nie stosuje i nie toleruje stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego i fizycznego oraz znieważania słownego.

o **Swoboda zrzeszania się i zbiorowe układy pracy**

IVL szanuje prawo pracowników do tworzenia i wstępowania (bądź niewstępowania) do zrzeszeń bez obaw o odwet, ingerencję i *molestowanie*, o ile dane zrzeszenie przestrzega miejscowego prawa.

o **Współczesne niewolnictwo i handel ludźmi**

Współczesne niewolnictwo stanowi przestępstwo i naruszenie podstawowych praw człowieka. IVL zobowiązuje się zapewniać przejrzystość w swojej działalności i w podejściu do przeciwdziałania *współczesnemu niewolnictwu* w swoich łańcuchach dostaw. Dostawcy i wykonawcy muszą utrzymywać wysokie standardy i dbać, aby standardy te spełniali również ich dostawcy.

• **Polityka w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony środowiska**

o Wszyscy mają obowiązek:

- Zachowywać ciągłą czujność, aby wykrywać niebezpieczne działania i warunki i informować o tych zagrożeniach kierownictwo oraz współpracowników, pomagając w ten sposób zapewnić im bezpieczeństwo.
- Dbać, aby nasze produkty i działalność operacyjna spełniały bądź przekraczały obowiązujące normy administracyjne i wewnętrzne normy IV
- Uwzględniać kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska na wszystkich stanowiskach i we wszystkich decyzjach dotyczących działalności
- Stosować praktyki, procedury i systemy zarządzania zagrożeniami technologicznymi, aby wykrywać warunki niebezpieczne, które potencjalnie mogą powodować zdarzenia nieplanowane, i im zapobiegać.

• **Ochrona majątku Spółki**

Naszym obowiązkiem jest ochrona majątku Spółki, zarówno materialnego, jak i niematerialnego, przed utratą, uszkodzeniem, niewłaściwym wykorzystaniem, kradzieżą i sabotażem.

• **Polityka w sprawie HIV/AIDS**

- o Prawa pracowników żyjących z HIV/AIDS są chronione, nie są oni dyskryminowani i w razie potrzeby mogą zasięgnąć porady.
- o Żaden pracownik IVL nie jest zobowiązany do poddania się badaniu w kierunku HIV i badanie takie nie stanowi elementu procesu rekrutacji i wyboru pracowników.

• **Polityka w sprawie różnorodności**

- o IVL popiera i promuje różnorodność w Spółce.
- o Spółka zapewnia wszystkim równe szanse.

4.5. Polityka w sprawie interesariuszy

Ten rozdział przedstawia podstawę relacji IVL ze wszystkimi jej *interesariuszami*, opartej na etyce, sprawiedliwości i równości. Opisuje on poszczególne grupy *interesariuszy* oraz oczekiwane wysokie standardy Spółki, które zapewnią pozytywne relacje biznesowe oraz interakcje korzystne dla jej działalności i pracowników.

Polityka IVL gwarantuje nawiązywanie i utrzymywanie pozytywnych relacji z *interesariuszami* Spółki.

Spółka zobowiązuje się do stosowania etycznych praktyk biznesowych i do właściwego traktowania swoich *interesariuszy*.

IVL traktuje wszystkich *interesariuszy* w sposób sprawiedliwy, równy i etyczny. Powyższe obejmuje przekazywanie im rzetelnych, dostatecznych, terminowych i przydatnych informacji na temat Spółki, bez świadomego wprowadzania w błąd i zatajania pewnych treści. Dane osobowe *interesariuszy* Spółka przetwarza zgodnie z obowiązującym prawem o ochronie danych osobowych.

Spółka udostępnia *interesariuszom* kanały zgłoszeniowe na potrzeby skarg dotyczących naruszeń Polityki ładu korporacyjnego IVL i kodeksu oraz praktyk nieetycznych i niezgodnych z prawem.

4.5.1. Akcjonariusze

Ochrona praw akcjonariuszy, bez względu na liczbę posiadanych akcji, ma dla Spółki najwyższy priorytet, a ponadto Spółka zachęca akcjonariuszy do korzystania z praw przewidzianych dla nich we właściwych przepisach.

- **Prawa akcjonariuszy**

IVL uznaje podstawowe prawa akcjonariuszy do:

- o Uczestnictwa w zgromadzeniach akcjonariuszy;
- o Zatwierdzania rocznych sprawozdań finansowych Spółki;
- o Zatwierdzania corocznych wypłat dywidend;
- o Wyznaczania pełnomocnika do udziału i głosowania podczas zgromadzeń akcjonariuszy;
- o Głosowania w sprawie powoływania i odwoływania poszczególnych dyrektorów;
- o Głosowania w sprawie corocznego powoływania biegłych rewidentów i zatwierdzania corocznych opłat za badanie sprawozdania finansowego;
- o Głosowania w różnych istotnych sprawach związanych z działalnością, jak na przykład podwyższenie kapitału zakładowego, obniżenie kapitału

zakładowego, zmiana umowy spółki czy zmiana aktu założycielskiego, łączenie i przejmowanie spółek, emisja instrumentów dłużnych itd.

IVL zdecydowanie zachęca akcjonariuszy do zadawania pytań dotyczących różnych aspektów działalności Spółki oraz do wyrażania opinii i rekomendacji podczas zgromadzeń akcjonariuszy. Akcjonariuszom, którzy nie mogą uczestniczyć w zgromadzeniu, Spółka umożliwia wysłanie z wyprzedzeniem pytań, które należy zadać podczas zgromadzenia.

- **Sprawiedliwe traktowanie akcjonariuszy**

Uznając wagę sprawiedliwego traktowania akcjonariuszy, IVL gwarantuje należyte stosowanie następujących praktyk:

- o Przed zgromadzeniem akcjonariuszy IVL zawsze umożliwia akcjonariuszom zgłaszanie propozycji spraw, które należy włączyć do porządku obrad, zgłaszanie pytań dotyczących prowadzonej działalności i sprawozdań finansowych, a także umożliwia proponowanie kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach i bez cech niedozwolonych w wyborach dyrektorów podczas walnego zgromadzenia akcjonariuszy. Kryteria i proces zgłaszania propozycji do porządku obrad oraz kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach podaje się do wiadomości akcjonariuszy za pośrednictwem systemu informacyjnego Tajlandzkiej Giełdy Papierów Wartościowych i stron internetowych Spółki.
- o IVL zwołuje zgromadzenia akcjonariuszy w miejscu łatwo dostępnym i zapewnia dogodny proces rejestracji.
- o IVL zapewnia prowadzenie zgromadzeń akcjonariuszy w sposób przejrzysty i efektywny, a akcjonariusze dysponują odpowiednimi możliwościami i czasem na zadawanie pytań.
- o Na zgromadzeniu nie przedstawia się nowego porządku obrad, innego niż porządek, który został rozesłany akcjonariuszom.
- o W sytuacji gdy akcjonariusz nie może uczestniczyć w zgromadzeniu osobiście, IVL zapewnia formularze niezbędne do powoływania pełnomocników, którzy uczestniczą w zgromadzeniu w imieniu akcjonariuszy. Pełnomocnikiem może być każdy niezależny dyrektor lub dowolna osoba powołana przez akcjonariusza do udziału w zgromadzeniu i głosowania w jego imieniu. W tym celu rozsyłane są odpowiednie wzory pełnomocnictwa.
- o Głosowanie w poszczególnych sprawach objętych porządkiem obrad odbywa się przy pomocy kart do głosowania. IVL skanuje karty do głosowania elektronicznie i ogłasza wyniki głosowania w poszczególnych sprawach objętych porządkiem obrad podczas zgromadzenia. Skanowanie kart i ogłaszanie wyników odbywa się pod nadzorem radcy prawnego oraz ochotnika wyznaczonego spośród akcjonariuszy na początku zgromadzenia.

Spółka przechowuje wszystkie karty do głosowania do wglądu przez okres pięciu lat.

- o Aby zapobiegać wykorzystywaniu informacji wewnętrznych, IVL posiada politykę w sprawie nadzoru nad wykorzystywaniem informacji wewnętrznych i obrotem papierami wartościowymi dokonywanym przez Kadrę IVL i zapewnia ściśle przestrzeganie wytycznych zawartych w tejże polityce.

IVL zachęca akcjonariuszy do kontaktu ze Spółką w sprawie niezbędnych informacji bądź wyjaśnień.

4.5.2. Klienci

IVL dąży do spełniania oczekiwań i zapewnienia satysfakcji klientów, stosując najwyższe standardy uczciwości biznesowej, bezpieczeństwa i jakości produktów, aby spełniać oczekiwania i zapewniać satysfakcję klientów.

Aby zrealizować powyższe zobowiązanie, IVL:

- Nawiązuje relacje handlowe z klientami dzięki najwyższej jakości produktom, obsłudze klienta i konkurencyjnym cenom.
- Oferuje usługi i produkty w sposób uczciwy, otwarty i precyzyjny oraz dotrzymuje złożonych obietnic.
- Zapewnia wszystkie niezbędne informacje o produktach i nigdy nie wprowadza klientów w błąd.
- Reklamacje składane przez klientów rozpatruje uczciwie, rzetelnie i terminowo.
- Respektuje prawa klientów, zachowując wszystkie dotyczące ich informacje w poufności.
- Jak najszybciej zawiadamia klientów w sytuacji, gdy wynikną jakiegokolwiek kwestie związane z bezpieczeństwem produktów.

4.5.3. Dostawcy

IVL dąży do współpracy ze swymi dostawcami i rozwoju długotrwałych i głębokich relacji opartych na wzajemnym szacunku, zaufaniu i zrozumieniu wartości wyznawanych przez obydwie strony.

Aby zrealizować powyższe zobowiązanie IVL:

- Jasno się komunikuje, negocjuje i zawiera umowy z dostawcami w sposób profesjonalny, uczciwy, szczerzy i przejrzysty.
- Przestrzega warunków umów.

- Respektuje prawa dostawców, zachowując wszystkie dotyczące ich informacje w poufności.

Od swoich dostawców IVL oczekuje w zamian:

- Spełniania wszystkich niezbędnych norm bezpieczeństwa i jakości i bezzwłocznego zgłaszania wszelkich problemów z bezpieczeństwem produktów.
- Przestrzegania standardów etycznych zawartych w „Kodeksie etycznym dostawców” Spółki, który znajduje się w Załączniku 2 oraz na stronach internetowych IVL w dziale „ład korporacyjny”.

Wybór dostawców opiera się na ich wynikach w dziedzinie ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego, które Spółka co pewien czas weryfikuje.

4.5.4. Wierzyciele

IVL dotrzymuje zobowiązań określonych w warunkach umów zawartych z wierzycielami.

Spółka w sposób przejrzysty przedstawia wierzycielom swoją kondycję finansową.

4.5.5. Konkurencja

IVL konkuruje i prowadzi działalność w sposób swobodny, uczciwy i zgodny z prawem w atmosferze wzajemnego szacunku, aby przyczynić się do wspierania wzrostu i rozwoju rynku z korzyścią dla całej branży.

IVL unika wygłaszania jakichkolwiek negatywnych uwag na temat konkurencji.

Informacje dotyczące konkurencji są pozyskiwane w sposób etyczny, ze źródeł dostępnych publicznie.

4.5.6. Rząd

IVL ceni relacje z rządami i organami regulacyjnymi we wszystkich jurysdykcjach, w których prowadzi działalność, i przestrzega ich zaleceń, wymogów ustawowych i obowiązującego prawa we wszystkich aspektach swojej działalności.

W kontaktach z przedstawicielami rządu Spółka unika postępowania w sposób, który można by interpretować jako próbę wywierania wpływu albo nielegalną zмовę.

Ponieważ IVL działa w różnych krajach, wykazuje się ona najwyższą ostrożnością w kontaktach z rządami i przedstawicielami organów regulacyjnych pochodzącymi z różnych kultur. Pracownikom Spółki przypomina się o konieczności zapoznania się z właściwą etykietą i praktyką biznesową, aby unikać popełniania gaf.

4.5.7. Media

Polityka IVL przewiduje udostępnianie mediom rzetelnych i istotnych informacji, gdyż odgrywają one kluczową rolę w przekazywaniu opinii publicznej informacji na temat Spółki.

Dział Komunikacji jest łącznikiem na potrzeby udostępniania informacji mediom, lecz udzielać wywiadów i wypowiadać się w imieniu Spółki mogą wyłącznie upoważnieni rzecznicy.

Podsumowanie rozdziału:

Polityka w sprawie interesariuszy

Polityka IVL przewiduje traktowanie wszystkich interesariuszy w sposób sprawiedliwy, równy i etyczny.

- **Akcjonariusze**

Ochrona praw akcjonariuszy, bez względu na liczbę posiadanych akcji, oraz zachęcanie akcjonariuszy do korzystania z przysługujących im praw ma dla nas najwyższy priorytet.

- **Klienci**

Dążymy do spełniania oczekiwań i zapewnienia satysfakcji klientów, stosując najwyższe standardy uczciwości biznesowej, bezpieczeństwa i jakości produktów, aby spełniać oczekiwania i zapewniać satysfakcję klientów.

- **Dostawcy**

Dążymy do współpracy z naszymi dostawcami i rozwoju długotrwałych i głębokich relacji opartych na wzajemnym szacunku, zaufaniu i zrozumieniu wartości wyznawanych przez obydwie strony.

- **Wierzyciele**

- o Dotrzymujemy zobowiązań określonych w warunkach umów zawartych z wierzycielami.
- o W sposób przejrzysty przedstawiamy wierzycielom swoją kondycję finansową.

- **Konkurencja**

- o Konkurujemy i prowadzimy działalność w sposób swobodny, uczciwy i zgodny z prawem w atmosferze wzajemnego szacunku, aby przyczynić się do wspierania wzrostu i rozwoju rynku z korzyścią dla całej branży.
- o Unikamy wygłaszania jakichkolwiek negatywnych uwag na temat konkurencji.
- o Informacje dotyczące konkurencji są pozyskiwane w sposób etyczny, ze źródeł dostępnych publicznie.

- **Rząd**

- o Przestrzegamy zaleceń rządów i organów regulacyjnych, wymogów ustawowych i obowiązującego prawa we wszystkich aspektach swojej działalności.
- o W kontaktach z rządami i przedstawicielami organów regulacyjnych pochodzących z różnych kultur wykazujemy się najwyższą ostrożnością.

- **Media**

- o Nasza polityka przewiduje udostępnianie mediom rzetelnych i istotnych informacji, gdyż odgrywają one kluczową rolę w przekazywaniu opinii publicznej informacji na temat naszych operacji, wyników i działań.
- o Dział Komunikacji jest łącznikiem na potrzeby udostępniania informacji mediom, lecz udzielać wywiadów i wypowiadać się w imieniu Spółki mogą wyłącznie upoważnieni rzecznicy.

**Polityka w sprawie wykrywania i zgłaszania
nieprawidłowości**

5. Polityka w sprawie wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości

- Niniejsza polityka umożliwia pracownikom Spółki, którzy zauważą praktyki nieetyczne czy też niewłaściwe (bez względu na to, czy stanowią one naruszenie prawa, w tym między innymi potencjalne oszustwo, *Korupcję* bądź inne poważne wykroczenia czy nieprawidłowości, czy też nie), kontakt z *Komisją ds. Nieprawidłowości* bez konieczności informowania bezpośredniego przełożonego i bez ujawniania swojej tożsamości; z zastrzeżeniem, że jeśli *sygnalista* ujawni swoją tożsamość, IVL zapewni ochronę tej tożsamości.

Niniejsza polityka umożliwia kontakt z *Komisją ds. Nieprawidłowości* również innym osobom.

- Niniejsza polityka reguluje procedury zgłaszania i badania doniesień o nieprawidłowych działaniach. W każdym przypadku *Komisja ds. Nieprawidłowości* zastrzega sobie prawo do stwierdzenia, kiedy okoliczności wymagają śledztwa, a także do wszczęcia stosownego postępowania zgodnie z niniejszą polityką oraz obowiązującym prawem i przepisami.
- Zgłaszanie i badanie doniesień o nieprawidłowych działaniach na podstawie niniejszej polityki w sprawie wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości może się wiązać z przetwarzaniem danych osobowych w rozumieniu unijnego ogólnego rozporządzenia o ochronie danych albo innego rozporządzenia w sprawie ochrony danych. W przypadku przetwarzania danych osobowych będzie się to odbywać zgodnie z postanowieniami rozdziału niniejszej polityki w sprawie wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości opatrzonego nagłówkiem „Ochrona prywatności”, oświadczenia w sprawie ochrony prywatności i zgodnie z odnośnym (miejscowym) prawem i przepisami w sprawie ochrony prywatności.
- Niniejsza polityka dotyczy również *interesariuszy* IVL, którzy są uprawnieni do działania w imieniu Spółki bądź jej reprezentowania.
- **Zgłoszenia chronione**
 - *Sygnaliści* mogą dokonywać zgłoszeń dotyczących:
 - Czynów naruszających „Politykę ładu korporacyjnego” Spółki, w tym Kodeks, oraz wszelkich czynów, które wywierają negatywny wpływ na interesy gospodarcze Spółki.
 - Czynów naruszających Umowę Spółki, w tym zasady, regulaminy, publikacje i polityki.
 - Czynów niezgodnych z prawem miejscowym bądź międzynarodowym.
- **Procedura zgłoszeń**

Zgłoszenia do *Komisji ds. Nieprawidłowości* można dokonać za pośrednictwem kanałów wymienionych poniżej:

- o Poczta elektroniczną: ethics@indorama.net
 - o Internetowo pod adresem: <http://whistleblower.indoramaventures.com>
 - o *Zgłoszenia Chronionego* można również dokonać u bezpośredniego przełożonego (gdy nie zachodzi potencjalny *konflikt interesów*). W takich przypadkach bezpośredni przełożony zgłasza sprawę *Komisji ds. Nieprawidłowości*, dbając należycie o nieujawnianie tożsamości *sygnalisty*.
 - o Preferowaną formą dokonywania *zgłoszeń chronionych* jest poczta elektroniczna bądź pismo w języku angielskim. Doniesienia złożone w języku miejscowym zostaną przetłumaczone na język angielski na potrzeby dalszej procedury śledczej.
 - o Skargi dotyczące *Komisji ds. Nieprawidłowości* można kierować pod adresem independentdirectors@indorama.net
- **Procedury śledcze w przypadku zgłoszenia chronionego**
 - o *Komisja ds. Nieprawidłowości* stwierdza, czy *Zgłoszenie Chronione* faktycznie dotyczy naruszenia przepisów bądź etyki, w ciągu 7 dni roboczych od jego otrzymania. Jeżeli skarga dotyczy kogoś z członków *Komisji ds. Nieprawidłowości*, czyni to przewodniczący Komitetu Audytu, który rozpocznie postępowanie śledcze w ramach powołanej komisji złożonej z członków kierownictwa niewiązanych ze zgłoszonym czynem.
 - o W przypadku gdy *Komisja ds. Nieprawidłowości* stwierdzi, że *Zgłoszenie Chronione* jest niezasadne, jego przedmiot zostanie omówiony na posiedzeniu Komitetu NWiłK. Komitet NWiłK może w razie konieczności anulować taką decyzję.
 - o W przypadku gdy *Komisja ds. Nieprawidłowości* stwierdzi, że *zgłoszenie chronione* jest zasadne, *Komisja ds. Nieprawidłowości* powoła zespół śledczy, który przeprowadzi śledztwo w sposób niezależny, obiektywny, bezstronny, sprawiedliwy i w najwyższym stopniu uczciwy.
 - o *Osoba, której dotyczy zgłoszenie*, zwykle jest informowana o oskarżeniach na początku procedury śledczej i ma możliwość obrony w toku postępowania.
 - o *Osoba, której dotyczy zgłoszenie*, jest obowiązana nie zakłócać postępowania śledczego. Nie wolno zatajać i niszczyć dowodów ani manipulować nimi oraz wpływać na świadków, udzielać im instrukcji i ich zastraszać. Czyny takie zostaną objęte postępowaniem dyscyplinarnym.
 - o Zespół śledczy składa *Komisji ds. Nieprawidłowości* raport z ustaleń śledztwa wraz z ewentualnymi dowodami w ciągu miesiąca od otrzymania *zgłoszenia chronionego*. Dłuższy termin może zostać wyznaczony jedynie po rozważeniu tej kwestii przez *Komisję ds. Nieprawidłowości*.

- **Dalsze postępowanie po przeprowadzeniu śledztwa w sprawie Zgłoszenia Chronionego**
 - Bez względu na inne uprawnienia przysługujące *osobie, której dotyczy zgłoszenie*, z mocy prawa albo na podstawie niniejszej Polityki w sprawie wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości, *osoba, której dotyczy zgłoszenie*, ma prawo uzyskać informację o wyniku procedury śledczej. Jeżeli oskarżenia nie potwierdzą się, *osoba, której dotyczy zgłoszenie*, zostanie poproszona o opinię o tym, czy podanie wyników śledztwa do publicznej wiadomości leżałoby w dobrze pojętym interesie *osoby, której dotyczy zgłoszenie*, oraz Spółki.
 - Jeżeli śledztwo dowiedzie, że *osoba, której dotyczy zgłoszenie*, dopuściła się czynu niewłaściwego bądź nieetycznego, *Komisja ds. Nieprawidłowości* zaleci działania korygujące bądź postępowanie dyscyplinarne, jakie uzna za niezbędne.
 - Jeżeli śledztwo dowiedzie, że *sygnalista* złośliwie złożył oświadczenie niezgodne z prawdą, co ma miejsce, gdy dokonuje on *Zgłoszenia Chronionego* na podstawie faktów, o których wie, że nie są prawdziwe, może to skutkować działaniami korygującymi bądź postępowaniem dyscyplinarnym wobec *Sygnalisty*.
- **Ochrona prywatności**
 - IVL gwarantuje poufność otrzymanych informacji, bezpieczne przetwarzanie danych osobowych oraz ochronę tożsamości *sygnalisty* oraz wszystkich innych osób zainteresowanych.
 - Przy ewentualnym (dalszym) przetwarzaniu danych osobowych *Komisja ds. Nieprawidłowości* stosuje zasadę minimalizacji danych – *Komisja ds. Nieprawidłowości* będzie przetwarzać (dalej) dane osobowe w zakresie adekwatnym, istotnym i niezbędnym dla danego przypadku.
 - Przy ewentualnym (dalszym) przetwarzaniu danych osobowych *Komisja ds. Nieprawidłowości* stwierdza, co w kontekście danej sprawy oznaczają dane osobowe oraz kto jest osobą zainteresowaną, aby ustalić uprawnienia tych osób do uzyskania informacji, dostępu do danych i ich prostowania. Dopuszcza się ograniczenie tych uprawnień, o ile *Komisja ds. Nieprawidłowości* jest w stanie przedstawić udokumentowaną podstawę do podjęcia takich decyzji.
 - O ile jest to wymagane obowiązującym prawem, to możliwie najszybciej po *Zgłoszeniu Chronionym* *Komisja ds. Nieprawidłowości* udostępni *Sygnaliście* i wszystkim pozostałym osobom zainteresowanym *Zgłoszeniem Chronionym* egzemplarz oświadczenia o ochronie prywatności sygnalisty (Załącznik 3), informując *sygnalistę*, w jaki sposób będą przetwarzane jego dane osobowe.
 - W pewnych przypadkach jednak poinformowanie *osoby, której dotyczy zgłoszenie*, na wczesnym etapie może być niekorzystne dla sprawy. W takich przypadkach może zachodzić konieczność odroczenia udzielenia konkretnych informacji (patrz również podpunkt 3 w rozdziale „Ochrona prywatności”).

- o Ponadto udzielenie informacji wszystkim osobom trzecim wymienionym w *zgłoszeniu chronionym* mogłoby dać niewspółmierny efekt. *Komisja ds. Nieprawidłowości* decyduje indywidualnie w każdym przypadku, czy udzielenie informacji wszystkim osobom trzecim da niewspółmierny efekt, przy czym efekt taki może wstąpić między innymi w sytuacji, gdy udzielenie informacji wymagałoby dodatkowego przetwarzania danych w szerszym niż początkowo zakresie.
 - o *Komisja ds. Nieprawidłowości* gwarantuje, że udzielając na żądanie prawa dostępu do danych nie ujawni danych osobowych innych osób.
 - o *Komisja ds. Nieprawidłowości* gwarantuje, że będą przestrzegane uzasadnione okresy przechowywania danych, w zależności od wyniku poszczególnych spraw. Dane osobowe nie będą przechowywane przez okres dłuższy niż to konieczne biorąc pod uwagę cel ich przetwarzania.
- **Zakaz działań odwetowych**
 - o IVL **surowo zabrania** i nie toleruje niezgodnych z prawem działań odwetowych ze strony pracowników w stosunku do jakichkolwiek osób. Zakazane są wszystkie formy niezgodnych z prawem działań odwetowych, w tym wszelkie formy dyscyplinowania, karania i inne formy odwetu w związku z udziałem w czynnościach podlegających ochronie prawnej.
 - o Niniejsza polityka zapewnia pełną ochronę zgłaszanych w dobrej wierze doniesień, zastrzeżeń czy też skarg, nawet jeśli śledztwo wykaże, że dane doniesienie, zastrzeżenia czy też skarga były nieuzasadnione. Osoba zgłaszająca skargę dotyczącą naruszenia lub podejrzenia naruszenia musi działać w dobrej wierze i posiadać uzasadnioną podstawę, aby wierzyć, że ujawnione informacje oznaczają naruszenie polityki IVL albo prawa. Oskarżenia, które okażą się nieuzasadnione, a które zostały dokonane złośliwie lub ze świadomością, iż są niezgodne z prawdą, traktuje się jako poważne wykroczenie dyscyplinarne.

Podsumowanie rozdziału:

Polityka w sprawie wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości

- Zachęcamy pracowników, aby zwracali się do *Komisji ds. Nieprawidłowości* bez konieczności informowania bezpośrednich przełożonych i bez ujawniania swojej tożsamości.
- *Sygnaliści* mogą dokonywać zgłoszeń dotyczących:
 - o Czynów naruszających „Politykę ładu korporacyjnego” i umowę Spółki.
 - o Czynów stanowiących oszustwo.
 - o Czynów niezgodnych z prawem miejscowym bądź międzynarodowym.
- *Sygnaliści* mogą korzystać z następujących kanałów zgłoszeń:
 - o E-mail: ethics@indorama.net
 - o Internet <http://whistleblower.indoramaventures.com>
 - o Skargi dotyczące *Komisji ds. Nieprawidłowości* można kierować do independentdirectors@indorama.net
- *Osoba, której dotyczy zgłoszenie*, jest obowiązana nie zakłócać postępowania śledczego. Nie wolno zatajać i niszczyć dowodów ani manipulować nimi oraz wpływać na świadków, udzielać im instrukcji i ich zastraszać. Czyny takie mogą skutkować postępowaniem dyscyplinarnym.
- IVL surowo zabrania i nie toleruje niezgodnych z prawem działań odwetowych ze strony pracowników w stosunku do jakichkolwiek osób.
- Oskarżenia niezgodne z prawdą, które zostały dokonane świadomie lub złośliwie, traktuje się jako poważne wykroczenie dyscyplinarne.

Definicje i skróty

6. Definicje i skróty

Termin	Definicja
<p>Łapówkarstwo Strona 12, 13, 14 i 37</p>	<p>Oznacza oferowanie, obiecywanie bądź udzielanie osobom trzecim albo żądanie, przyjmowanie bądź wyrażenie zgody na przyjęcie od osób trzecich korzyści finansowej bądź innej w celu niewłaściwego wykonania <i>Danej Funkcji lub Czynności</i>.</p> <p>Powyższe obejmuje gratyfikacje mające na celu przyspieszenie działania urzędnika państwowego albo rutynowych czynności administracyjnych oraz pozyskanie bądź utrzymanie transakcji oraz wszelkie inne niedopuszczalne korzyści, o których mowa w innych częściach niniejszej polityki.</p>
<p>Dziecko⁶ Strona 22 i 37</p>	<p>Osoba poniżej 15. roku życia, chyba że miejscowe prawo przewiduje wyższy wiek minimalny umożliwiający zatrudnienie, w którym to przypadku stosuje się tu dany wyższy próg wiekowy.</p>
<p>Praca Dzieci⁷ Strona 22 i 23</p>	<p>Każda praca wykonywana przez <i>dziecko</i>, które nie osiągnęło wieku, o którym mowa powyżej, w definicji <i>dziecka</i>.</p>
<p>Informacje Poufne Strona 12</p>	<p>Informacje poufne oznaczają informacje, które nie są publicznie znane ani publicznie dostępne.</p> <p>Informacje poufne obejmują między innymi informacje nieupubliczne, informacje finansowe, informacje handlowe, struktury korporacyjne, działalność operacyjną, <i>tajemnice handlowe</i>, wiedzę techniczną (know-how), projekty, plany sprzedażowe i marketingowe, badania rynku, sprawozdania, instrukcje, propozycje, ceny, strategie biznesowe, wykazy klientów i dostawców, aktywa i pasywa, analizy, prognozy, studia przypadków biznesowych i plany rozwoju, zgłoszenia od sygnalistów – zarówno pisemne, jak i przekazane w formie ustnej, wizualnej, elektronicznej albo dowolną inną drogą, kompilacje, badania i dokumenty, które zawierają Informacje Poufne bądź zostały stworzone z ich użyciem.</p>
<p>Korupcja Strona 1, 12, 13, 14 i 33</p>	<p>Oznacza <i>łapówkarstwo</i>, wymuszenie, malwersację, oszustwo, nadużycie władzy, przywłaszczenie, pranie pieniędzy i inne czyny o podobnym charakterze.</p>

⁶ Źródło: „Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000®:2014)” wydany przez Social Accountability International.

⁷ Źródło: „K138 – Konwencja z roku 1973 w sprawie minimalnego wieku (nr 138)” Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Termin	Definicja
<p>Konflikt interesów Strona 5, 13, 16 i 33</p>	<p>Sytuacja, w której osoba ma dwa konkurencyjne interesy (interes własny i interes spółki) w sprawie, która może wpływać na zdolność tej osoby do podejmowania sprawiedliwych i bezstronnych decyzji⁸.</p> <p>Ujmując to bardziej konkretnie, konflikt interesów może dotyczyć sytuacji, w której:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pracownik, podejmując decyzję dotyczącą pracy/działalności w imieniu IVL, może odnieść bezpośrednio bądź pośrednio korzyść osobistą. • Osoba bądź organizacja trzecia może odnieść nienależną korzyść zawodową/biznesową albo korzyść handlową w związku z relacją osobistą z pracownikiem IVL. • IVL jest narażona na szkodę w związku z relacją osobistą pomiędzy dwoma albo większą liczbą pracowników IVL. • Na proces decyzyjny wpływają interesy osobiste, co naraża na szwank uczciwość podejmowanej decyzji.
<p>Molestowanie Strona 21, 22, 23, 25, 26 i 27</p>	<p>Za molestowanie IVL uznaje następujące czyny:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obrażanie bądź poniżanie fizyczne lub werbalne • Groźby i zastraszanie. • Niechciane żarty bądź uwagi na temat czyjejs inności <p>Molestowanie seksualne obejmuje między innymi zachowania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Które stwarzają w pracy atmosferę onieśmiałającą, nieprzyjazną, wrogą lub obraźliwą na tle seksualnym. • Co do których można realnie uznać, że uzależniają szansę na zatrudnienie lub rozwój kariery od spełnienia warunków o charakterze seksualnym.
<p>Handel ludźmi Strona 23</p>	<p>Czyn polegający na werbowaniu, przechowywaniu, transporcie, udostępnianiu bądź pozyskiwaniu osób w celu przymuszenia do pracy lub wykorzystania seksualnego przy użyciu oszustwa, przymusu bądź wprowadzenia w błąd.</p>
<p>Wzór Przemysłowy⁹ Strona 38</p>	<p>Wzór przemysłowy dotyczy aspektów zdobniczych bądź estetycznych przedmiotu. Wzór może obejmować cechy trójwymiarowe, takie jak kształt czy powierzchnia przedmiotu, lub dwuwymiarowe, takie jak wzory, linie czy barwa.</p>

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

⁹ Źródło: "What is Intellectual Property?", autor: Światowa Organizacja Własności Intelektualnej, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Termin	Definicja
<p>Transakcje z Wykorzystaniem Informacji Poufnych (ang. Insider Trading)¹⁰ Strona 4 i 11</p>	<p>Kupno bądź sprzedaż papierów wartościowych przez osobę, która ma dostęp do <i>istotnych informacji</i> na temat tych papierów, podczas gdy informacje te nie zostały jeszcze upublicznione. Transakcje z wykorzystaniem szczególnej wiedzy są nieuczciwe wobec innych inwestorów, którzy nie mają do tej wiedzy dostępu.</p>
<p>Własność Intelektualna¹¹ Strony 16-18</p>	<p>Oznacza wytwory umysłu: wynalazki; dzieła literackie i artystyczne; a także symbole, nazwy i obrazy wykorzystywane w handlu. Własność intelektualną dzieli się na dwie kategorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Własność Przemysłowa obejmuje <i>patenty</i> na wynalazki, <i>znaki towarowe</i>, <i>wzory przemysłowe</i> i <i>tajemnice handlowe</i>. • Prawo Autorskie obejmuje artykuły badawcze, materiały wideo, filmy, muzykę, obrazy, fotografie, rysunki, projekty graficzne, programy komputerowe itd.
<p>Osoby Prowadzące Postępowanie Wyjaśniające Strona 14</p>	<p>Oznaczają osoby upoważnione bądź powołane przez <i>Komisję ds. Nieprawidłowości</i> albo jej doradzające, w tym Dział Audytu Wewnętrznego.</p>
<p>Istotne Informacje¹² Strona 39</p>	<p>Informacje uznaje się za „istotne”, jeżeli jej upublicznienie mogłoby wpłynąć na wartość rynkową lub cenę papierów wartościowych Spółki (tj. akcji) albo mogłoby wpłynąć na decyzję przeciętnego inwestora o kupnie bądź zbyciu papierów wartościowych Spółki.</p>
<p>Współczesne niewolnictwo Strona 23</p>	<p>Werbowanie, przewóz, przechowywanie albo przyjmowanie dzieci, kobiet lub mężczyzn przy użyciu siły, przymusu, wykorzystania słabości, wprowadzenia w błąd lub innym sposobem w celu wykorzystania. Jest to przestępstwo w myśl ustawy z roku 2015 o współczesnym niewolnictwie (ang. Modern Slavery Act 2015) i obejmuje przetrzymywanie osób w warunkach niewolnictwa, zniewolenia, pracy przymusowej bądź obowiązkowej albo umożliwianie im podróży z zamiarem wykorzystania ich wkrótce potem.</p>
<p>Patent¹³ Strona 39</p>	<p>Prawo wyłączności w stosunku do wynalazku – produktu albo procesu umożliwiającego innowacyjny sposób wykonywania jakiejś czynności albo oferującego nowe rozwiązanie techniczne jakiegoś problemu.</p>
<p>Majątek Strona 23</p>	<p>Majątek obejmuje między innymi korespondencję, specyfikacje, dowody wewnętrzne, literaturę, książki, okólniki, artykuły, towary i majątek dowolnego rodzaju.</p>

¹⁰ Źródło: “Market Surveillance Department”, autor: Tajlandzka Giełda Papierów Wartościowych (SET).

¹¹ Źródło: “What is Intellectual Property?”, autor: Światowa Organizacja Własności Intelektualnej, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

¹² Źródło: “Material Nonpublic Information: What it is and what to do when you come in possession of it”, autor: Corporate Finance Institute.

¹³ Źródło: “What is Intellectual Property?”, autor: Światowa Organizacja Własności Intelektualnej, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Termin	Definicja
<p>Zgłoszenie Chronione</p> <p>Strony 33-35 i 40</p>	<p>Oznacza zgłoszenie dokonane w dobrej wierze, z uczciwym przekonaniem, że istnieją uzasadnione podstawy do niepokoju, które ujawnia informacje lub przedstawia dowody na zachowania nieetyczne bądź niewłaściwe. Spółka i kierownictwo nie ujawnią tożsamości <i>sygnalisty</i> i nie podejmą działań niesprawiedliwych czy też odwetowych, które mogłyby polegać na zmianie stanowiska, zakresu obowiązków bądź miejsca pracy <i>Sygnalisty</i> albo jego zawieszeniu, zastraszeniu, nękanii czy zwolnieniu.</p>
<p>Dana Funkcja lub Czynności</p> <p>Strona 37</p>	<p>Dotyczą wszystkich funkcji o charakterze publicznym i prywatnym, w tych wszystkich czynności związanych z działalnością gospodarczą, czynności dokonywanych w toku zatrudnienia danej osoby oraz czynności wykonywanych przez osobę albo gremium bądź w ich imieniu.</p>
<p>Interesariusz</p> <p>Strona 1, 3, 5, 8, 10, 12, 16, 17, 21, 23, 25, 28 i 33</p>	<p>Oznacza akcjonariuszy, klientów, dostawców, wierzycieli, konkurencję, rząd i media.</p>
<p>Osoba, której dotyczy zgłoszenie</p> <p>Strony 34-36</p>	<p>Oznacza osobę, wobec której bądź w związku z którą dokonano <i>Zgłoszenia Chronionego</i>.</p>
<p>Tajemnice Handlowe¹⁴</p> <p>Strona 17, 37 i 39</p>	<p>Nieupublicznie informacje dotyczące działalności, które zapewniają przedsiębiorstwu przewagę nad konkurencją. Mogą one mieć charakter materialny bądź niematerialny, na przykład metody sprzedaży, metody dystrybucji, profile klientów strategii reklamowe, strategii podwyższania efektywności pracowników, wykazy dostawców i klientów oraz procesy produkcyjne.</p>
<p>Znak Towarowy¹⁵</p> <p>Strona 17 i 39</p>	<p>Wyróżniający znak, który identyfikuje pewne towary bądź usługi produkowane bądź świadczone przez osobę fizyczną lub spółkę. Należą tu firmy, logo, hasła i wzory stosowane w celu identyfikacji i wyróżnienia towarów spółki w obrocie handlowym.</p>
<p>Powszechna Deklaracja Praw Człowieka</p> <p>Strona 19</p>	<p>Deklaracja uchwalona przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w roku 1948 roku, zawierająca 30 artykułów określających prawa wszystkich ludzi na świecie.</p> <p>Szczegółowe informacje znajdują się pod adresem:</p> <p>http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/.</p>

¹⁴ Źródło: "What is a Trade Secret?", autor: Światowa Organizacja Własności Intelektualnej, https://www.wipo.int/sme/en/ip_business/trade_secrets/trade_secrets.htm

¹⁵ Źródło: "What is Intellectual Property?", autor: Światowa Organizacja Własności Intelektualnej, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Termin	Definicja
<p>Sygnalista Strony 33-36</p>	<p>Oznacza osobę, która dokonała <i>zgłoszenia chronionego</i> dotyczącego zaobserwowanych czynów nieetycznych.</p>
<p>Komisja ds. Nieprawidłowości Strona 1, 14, 33-36</p>	<p>Oznacza komisję powołaną przez Radę Dyrektorów Spółki do badania zgłoszeń od <i>sygnalistów</i>.</p>
<p>Personel Strona 25</p>	<p>Obejmuje Radę Dyrektorów, pracowników stałych i pracowników tymczasowych.</p>

Potwierdzenie i zgoda

7. Potwierdzenie i zgoda

Otrzymałem(am) „Politykę ładu korporacyjnego” IVL i zapoznałem(am) się z jej treścią.
Rozumiem praktyki, o których w niej mowa, przyjmuję je do wiadomości i zobowiązuję się ich przestrzegać.

Podpis:

Imię i nazwisko:

Stanowisko:

Jednostka organizacyjna:

Miejscowość:

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

8. Historia zmian

Wersja	Zatwierdził(a)	Data zatwierdzenia	Najważniejsze zmiany
Oryginalna	Rada Dyrektorów	Wrzesień 2019	-
Zmiana 1 (Wersja 2)	Rada Dyrektorów	Luty 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualizacja wizji, misji i wartości. • Dodanie podsumowania poszczególnych polityk i definicji konfliktu interesów. • Drobne korekty w Politykach: w sprawie praw człowieka, antykorupcyjnej, w sprawie różnorodności oraz wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości. • Ujednolicenie Polityki w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony środowiska, aby była ona zgodna z Polityką w sprawie BHPiOŚ zatwierdzoną w roku 2021. • Korekta oświadczenia o ochronie prywatności, aby było ono zgodne z tajlandzką ustawą o ochronie danych osobowych.
Zmiana 2 (Wersja 3)	Rada Dyrektorów	Luty 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Dodanie akapitu dotyczącego „potencjalnych czerwonych flag”. • Dodanie akapitu dotyczącego „osób trzecich i należytej staranności”. • Dodanie zapisu dotyczącego zatrudniania aktualnych lub byłych urzędników państwowych. • Dodanie akapitu o „zakazie działań odwetowych”. • Zwiększenie klarowności i konkretności Polityki w sprawie ochrony własności intelektualnej. • Dodanie akapitu o „współczesnym niewolnictwie i handlu ludźmi”. • Dodanie definicji współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi. • Rozszerzenie zakazu dotyczącego pracy dzieci.

Załącznik

9. Załącznik

Załącznik 1 Polityka w sprawie transakcji między stronami powiązanymi

- Transakcja między stronami powiązanymi oznacza transakcję pomiędzy spółką giełdową bądź jej spółkami zależnymi a osobami powiązanymi z daną spółką giełdową.

W myśl regulaminów Giełdy Tajlandzkiej (SET) i Giełdy Papierów Wartościowych (SEC)

Osoba powiązana ma następujące znaczenie:

- 1) Kierownictwo, główni akcjonariusze, osoby sprawujące kontrolę albo osoby, które mają zostać powołane w skład kierownictwa lub jako osoby sprawujące kontrolę w spółce giełdowej bądź spółce zależnej, w tym osoby związane i najbliżsi krewni tych osób
- 2) Osoba prawna, w której głównym akcjonariuszem lub osobą sprawującą kontrolę jest jedna z następujących osób w spółce giełdowej bądź spółce zależnej:
 - (a) Kierownictwo
 - (b) Główny akcjonariusz
 - (c) Osoba sprawująca kontrolę
 - (d) Osoba, która ma zostać powołana w skład kierownictwa lub jako osoba sprawująca kontrolę
 - (e) Osoby związane i najbliżsi krewni osób wymienionych w podpunktach od (a) do (d)
- 3) Osoba, którą na podstawie jej działania można określić jako występującą w imieniu bądź pozostającą pod znacznym wpływem osób wymienionych w punktach od (1) do (2) przy podejmowaniu decyzji, ustalaniu polityki, sprawowaniu zarządu bądź prowadzeniu działalności operacyjnej, albo inne osoby, co do których Giełda uzna, że działają w taki sam sposób.

Uwagi: Kierownictwo oznacza dyrektorów, dyrektorów wykonawczych (ang. chief executive officers), osoby na czterech kolejnych szczeblach kierowniczych poniżej dyrektorów wykonawczych albo na podobnych stanowiskach, kierowników działów księgowości i finansów lub wyższe stanowiska oraz osoby z nimi stowarzyszone i osoby związane ze spółką giełdową.

Główny akcjonariusz oznacza akcjonariusza, który bezpośrednio lub pośrednio posiada akcje osoby prawnej przekraczające łącznie 10 procent kapitału opłaconego danej osoby prawnej. Posiadanie akcji w powyższym rozumieniu dotyczy również akcji posiadanych przez osoby związane.

Osoba sprawująca kontrolę oznacza (1) posiadanie akcji osoby prawnej uprawniających do głosowania w ilości przekraczającej 50% łącznej liczby głosów w danej osobie prawnej albo (2) kontrolę nad większością głosów na zgromadzeniu akcjonariuszy osoby prawnej – czy to bezpośrednio, czy pośrednio, czy z innych przyczyn; albo (3) kontrolę nad powoływaniem bądź odwoływaniem co najmniej połowy z wszystkich dyrektorów.

Osoba związana oznacza osoby wymienione w punktach 258 (1) do (7) starej USTAWY o SEC, do których zwykle należą:

- 1) Współmałżonek danej osoby;
- 2) Niepełnoletnie dziecko danej osoby;
- 3) Spółka jawna, w której dana osoba albo osoba wymieniona w punkcie (1) lub (2) jest współnikiem;
- 4) Spółka komandytowa, w której dana osoba albo osoba wymieniona w punkcie (1) lub (2) jest komplementariuszem lub komandytariuszem, którego łączny udział przekracza 30 procent wszystkich udziałów w danej spółce komandytowej
- 5) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółka akcyjna, w której dana osoba albo osoba wymieniona w punkcie (1) lub (2), albo spółka, o której mowa w punkcie (3) lub (4), posiada łącznie udziały przekraczający 30 procent wszystkich sprzedanych udziałów danej spółki; albo
- 6) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółka akcyjna, w której dana osoba albo osoba wymieniona w punkcie (1) lub (2), albo spółka, o której mowa w punkcie (3) lub (4), albo spółka, o której mowa w punkcie (5), posiada łącznie udziały przekraczające 30 procent wszystkich sprzedanych udziałów danej spółki
- 7) Osoba prawna, w której osoby wymienione w punkcie 246 i punkcie 247 SEC są uprawnione do sprawowania zarządu jako przedstawiciele.

Najbliższy krewny oznacza osoby spokrewnione albo spowinowaczone, takie jak ojciec, matka, współmałżonkowie, rodzeństwo oraz dzieci, w tym współmałżonkowie dzieci.

- Procedura transakcji między stronami powiązanymi

W przypadku zawierania przez Spółkę transakcji z osobami związanymi, u których może występować konflikt interesów ze Spółką, Komitet Audytu zaopiniuje konieczność takich transakcji. Komitet Audytu zagwarantuje, aby warunki takich transakcji były zgodne z praktyką rynkową, a ceny naliczane za takie transakcje były ustalone na podstawie cen rynkowych i porównane z nimi. W przypadku gdy cena rynkowa nie jest dostępna, Komitet Audytu winien zapewnić zasadność cen i przeprowadzenie transakcji w jak najlepszym interesie Spółki i jej akcjonariuszy. Jeżeli Komitet Audytu nie jest w stanie wycenić transakcji między stronami powiązanymi ze względu na brak fachowej wiedzy w pewnych dziedzinach, Spółka zleci ocenę i zaopiniowanie danych transakcji niezależnemu specjalście. Rada Dyrektorów albo Komitet Audytu, albo akcjonariusze Spółki – stosownie do okoliczności – posłużą się opinią niezależnego specjalisty jako uzupełnieniem przy formułowaniu własnych wniosków. Dyrektorzy, u których może występować konflikt interesów ze Spółką, nie mogą głosować ani uczestniczyć w posiedzeniu dotyczącym transakcji między stronami powiązanymi. Zgodnie z przepisami informacje są wykazywane w raporcie rocznym i rocznym sprawozdaniu rejestrowym (formularz 56-1).

- Rodzaje transakcji między stronami powiązаныmi

- 1) Zwykłe transakcje gospodarcze

- (a) Na warunkach ogólnych

- (b) Bez zastosowania warunków ogólnych

Zwykłe transakcje gospodarcze oznaczają transakcje handlowe zwykle podejmowane przez spółkę giełdową lub jej spółkę zależną w celu prowadzenia działalności gospodarczej.

- 2) Transakcje wspierające zwykłą działalność

- (a) Na warunkach ogólnych

- (b) Bez zastosowania warunków ogólnych

Transakcja wspierająca zwykłą działalność oznacza transakcję handlową podejmowaną przez podmioty gospodarcze o podobnym charakterze co spółka giełdowa lub jej spółka zależna w celu wspierania zwykłych transakcji gospodarczych swojego przedsiębiorstwa.

Uwagi: Warunki ogólne oznaczają warunki handlowe, w których cena i warunki są uczciwe i nie powodują przywłaszczenia korzyści, w tym warunki handlowe, w których cena i warunki są następujące:

- (1) cen i warunki, które spółka giełdowa lub jej spółka zależna uzyskuje od ogółu osób lub im je oferuje;

- (2) cena i warunki, które osoba powiązana oferuje ogółowi osób;

- (3) cena i warunki, co do których spółka giełdowa może dowieść, iż są one ceną i warunkami, które prowadzący podobną działalność oferują ogółowi osób

- 3) Najem lub dzierżawa nieruchomości (nieprzekraczające 3 lat) bez określania warunków ogólnych

- 4) Transakcje dotyczące majątku bądź usług

- 5) Oferowanie i/albo przyjmowanie pomocy finansowej

Oferowanie i/albo przyjmowanie pomocy finansowej oznacza oferowanie albo przyjmowanie pomocy finansowej – czy to przez przyjęcie, czy udzielenie pożyczki, gwarancji, udostępnienie składnika majątku jako zabezpieczenia oraz inne podobne sytuacje.

- Akceptacja transakcji według przepisów SEC/SET

Rodzaj transakcji	Małe	Średnie	Duże
1. Zwykłe transakcje gospodarcze			
1.1 Na warunkach ogólnych	Zatwierdza kierownictwo	Zatwierdza kierownictwo	Zatwierdza kierownictwo
1.2 Bez zastosowania warunków ogólnych	Zatwierdza kierownictwo	Zatwierdza Rada z informacją dla SET	Zatwierdzają Akcjonariusze i Rada z informacją dla SET
2. Transakcje wspierające działalność			
2.1 Na warunkach ogólnych	Zatwierdza kierownictwo	Zatwierdza kierownictwo	Zatwierdza kierownictwo
2.2 Bez zastosowania warunków ogólnych	Zatwierdza kierownictwo	Zatwierdza Rada z informacją dla SET	Zatwierdzają Akcjonariusze i Rada z informacją dla SET
3. Najem lub dzierżawa nieruchomości (nieprzekraczające 3 lat) bez określania warunków ogólnych	Zatwierdza kierownictwo	Zatwierdza kierownictwo z informacją dla SET	Zatwierdza Rada z informacją dla SET
4. Transakcje dotyczące majątku bądź usług	Zatwierdza kierownictwo	Zatwierdza Rada z informacją dla SET	Zatwierdzają Akcjonariusze i Rada z informacją dla SET
5. Oferowanie i/albo przyjmowanie pomocy finansowej			
5.1 Oferowanie pomocy finansowej			
a) Powiązanym osobom prawnym			
(i). w których IVL posiada akcji \geq osoba powiązana	Zatwierdza kierownictwo	Zatwierdza Rada z informacją dla SET	Zatwierdzają Akcjonariusze i Rada z informacją dla SET
(ii). w których IVL posiada akcji $<$ osoba powiązana	a) Transakcja, której wartość jest mniejsza niż 100 mln bahtów albo mniejsza niż 3% wartości aktywów materialnych netto – w zależności od tego, która z tych kwot jest niższa – wymóg zatwierdzenia przez Radę z informacją dla SET b) Transakcja, której wartość jest równa/wyższa niż 100 mln bahtów albo równa/wyższa niż 3% wartości aktywów materialnych netto – w zależności od tego, która z tych kwot jest niższa – wymóg zatwierdzenia przez Akcjonariuszy i Radę z informacją dla SET		
b) Powiązanym osobom fizycznym	a) Transakcja, której wartość jest mniejsza niż 100 mln bahtów albo mniejsza niż 3% wartości aktywów materialnych netto – w zależności od tego, która z tych kwot jest niższa – wymóg zatwierdzenia przez Radę z informacją dla SET b) Transakcja, której wartość jest równa/wyższa niż 100 mln bahtów albo równa/wyższa niż 3% wartości aktywów materialnych netto – w zależności od tego, która z tych kwot jest niższa – wymóg zatwierdzenia przez Akcjonariuszy i Radę z informacją dla SET		
5.2 Przyjmowanie pomocy finansowej	Zatwierdza kierownictwo	Zatwierdza Rada z informacją dla SET	Zatwierdzają Akcjonariusze i Rada z informacją dla SET

- Wartość transakcji
 - 1) Mała transakcja oznacza, że wartość transakcji nie przekracza 1 mln bahtów ($X \leq 1 \text{ mln B}$) albo nie przekracza 0,03 procent wartości aktywów materialnych netto (Net Tangible Assets – NTA) ($X \leq 0,03\% \text{ NTA}$) – w zależności od tego, która z tych kwot jest wyższa
 - 2) Średnia transakcja oznacza, że wartość transakcji przekracza 1 mln bahtów, lecz nie przekracza 20 mln ($1 \text{ mln B} < X < 20 \text{ mln B}$) albo przekracza 0,03% wartości aktywów materialnych netto, lecz nie przekracza 3% wartości aktywów materialnych netto ($0,03\% < X < 3\% \text{ NTA}$) – w zależności od tego, która z tych kwot jest wyższa
 - 3) Duża Transakcja oznacza, że wartość transakcji jest równa/wyższa niż 20 mln ($X \geq 20 \text{ mln B}$) albo równa/wyższa niż 3% wartości aktywów materialnych netto ($X \geq 3\% \text{ NTA}$) – w zależności od tego, która z tych kwot jest wyższa

Uwagi: NTA = aktywa materialne netto (aktywa ogółem – aktywa niematerialne – pasywa ogółem – udział akcjonariuszy mniejszościowych)

- Nowa transakcja między stronami powiązanymi

W przypadku każdej nowej transakcji między stronami powiązanymi zainteresowana jednostka winna skontaktować się z Sekretarzem Komitetu Audytu i poinformować o planowanej transakcji, jej uzasadnieniu, wartości transakcji, cenie, warunkach, aby umożliwić Sekretarzowi Komitetu Audytu zakwalifikowanie danej transakcji do odpowiedniej kategorii transakcji między stronami powiązanymi i aby uzyskać niezbędną akceptację ze strony kierownictwa/Komitetu Audytu/Rady/Akcjonariuszy. Ponadto Spółka winna zapewnić zgodność przeprowadzania takich transakcji z Ustawą o SEC, przepisami, notyfikacjami i regulaminami Komisji Nadzoru nad Rynkiem Kapitałowym, SEC i SET. Nadto Spółka winna przestrzegać zasad dotyczących zgłaszania transakcji między stronami powiązanymi oraz polityki Spółki.

Ponadto w sytuacji gdy Spółka planuje prowadzenie transakcji gospodarczych z osobą powiązaną, Spółka winna zasięgnąć opinii Komitetu Audytu co do zasadności takich transakcji. Jeżeli Komitet Audytu nie jest w stanie wycenić transakcji między stronami powiązanymi ze względu na brak fachowej wiedzy w pewnych dziedzinach, Komitet Audytu może zlecić ocenę i zaopiniowanie danych transakcji niezależnemu specjalście – jak np. niezależnemu rzeczoznawcy. Rada Dyrektorów albo akcjonariusze Spółki – stosownie do okoliczności – posłużą się przy podejmowaniu decyzji opinią niezależnego specjalisty albo Komitetu Audytu, aby zagwarantować, że dane transakcje między stronami powiązanymi będą uczciwe i będą służyć jak najlepszemu interesowi wszystkich akcjonariuszy.

Intencją Spółki i jej spółek zależnych jest nie przystępować do żadnych transakcji między stronami powiązanymi ze swymi dyrektorami i dyrektorami wykonawczymi.

Jednakże Spółka i jej spółki zależne mogą prowadzić transakcje ze stronami powiązanymi ze swymi dyrektorami, dyrektorami wykonawczymi albo potencjalnymi

osobami związanymi. W związku z tym Rada Dyrektorów akceptuje, co do zasady, że kierownictwo ma prawo akceptować takie transakcje na warunkach rozsądnych, transparentnych i wolnych od korupcji, o ile dana transakcja zostanie zaklasyfikowana jako transakcja na takich samych warunkach handlowych, jakie zaakceptowałaby zwykła osoba w transakcji z niepowiązanym kontrahentem w podobnych okolicznościach, na podstawie negocjacji handlowych (warunków ogólnych) i bez warunkowego interesu wynikającego ze statusu dyrektora, dyrektora wykonawczego czy osoby związanej – stosownie do okoliczności.

Jednakże w przypadku transakcji między stronami powiązanymi innymi niż oferowanie i/albo przyjmowanie pomocy finansowej kierownictwo może zatwierdzać pojedynczą transakcję do wartości 50.000 USD, przy czym wartość wszystkich takich transakcji w ciągu roku obrotowego nie może przekroczyć 100.000 USD. Transakcje takie Dział Audytu Wewnętrznego zgłasza osobno co kwartał Komitetowi Audytu/Radzie. Wartość transakcji powyżej określonego tu limitu wymaga zastosowania zwykłego procesu akceptacji.

- Dział Audytu Wewnętrznego

Dział Audytu Wewnętrznego co kwartał przeprowadza kontrolę trwających i nowych transakcji między stronami powiązanymi, aby zapewnić ich zgodność z zatwierdzonymi zasadami. Dział Audytu Wewnętrznego składa raport Sekretarzowi Komitetu Audytu, który z kolei składa raport Komitetowi Audytu/Radzie.

- Jawność informacji

Trwające transakcje między stronami powiązanymi co kwartał zgłasza się Komitetowi Audytu/Radzie.

Transakcje między stronami powiązanymi uwzględnia się w kwartalnych i rocznych zbadanych sprawozdaniach finansowych i wykazuje się je w naszym raporcie rocznym albo rocznym sprawozdaniu rejestrowym (formularz 56-1) – zgodnie z przepisami.

Uwaga: Transakcje między stronami związanymi zgłaszane przez audytorów w sprawozdaniach finansowych obejmują nie tylko transakcje między stronami powiązanymi zdefiniowane powyżej, lecz również transakcje pomiędzy jednostkami stowarzyszonymi należącymi do IVL. Jednakże nadzór Komitetu Audytu i Działu Audytu Wewnętrznego dotyczy jedynie transakcji między stronami powiązanymi.

Załącznik 2 Kodeks etyczny dostawców

Firma Indorama Ventures Public Company Limited oraz jej spółki zależne/powiązane (łącznie zwane Spółką) dążą do prowadzenia działalności w sposób zgodny z całością obowiązującego prawa, przepisów oraz z najwyższymi standardami etycznymi, z naciskiem na odpowiedzialność przedsiębiorcy. Aby zapewnić jednolitość w obrębie łańcucha dostaw, spółka oczekuje od swych dostawców przyjęcia podobnych zasad

W związku z powyższym, zgodnie z wizją dotyczącą naszych dostawców, pragniemy zachęcić swój łańcuch dostaw do aktywnego zaangażowania i przestrzegania przez wszystkich dostawców kodeksu etycznego (zwanego Kodeksem).

- **Zakres obowiązywania**

W zapisach niniejszego Kodeksu zostały sformułowane oczekiwania Spółki w stosunku do wszystkich dostawców, z którymi współpracujemy bądź którym świadczy usługi. Kodeks ma zastosowanie do ich pracowników, jednostek macierzystych, zależnych i powiązanych oraz podwykonawców. Krąg osób zainteresowanych obejmuje między innymi dostawców, współpracowników zewnętrznych, usługodawców, partnerów handlowych.

Kodeks dotyczy również wszelkich dalszych podwykonawców. Dostawca ponosi odpowiedzialność za zapewnienie przestrzegania Kodeksu przez poszczególnych podwykonawców, w takim samym stopniu jak za własne jego przestrzeganie. IVL oczekuje od dostawców ustanowienia i posiadania odpowiednich systemów zarządzania dotyczących treści niniejszego Kodeksu oraz aktywnej weryfikacji i śledzenia procesów zarządzania i operacji biznesowych w celu zapewnienia zgodności z zasadami zawartymi w niniejszym Kodeksie. W celu weryfikacji postępów dostawców i poddostawców w zakresie wdrażania Kodeksu IVL może podejmować różne inicjatywy, w tym żądać oświadczeń o przestrzeganiu Kodeksu, a w niektórych przypadkach przeprowadzać oceny i kontrole w zakładach dostawców i poddostawców. W przypadku gdy w badaniu zostanie stwierdzone naruszenie, dostawcy winni podjąć niezwłoczne działania w sposób satysfakcjonujący dla IVL. Zaniechanie tych działań może zaszkodzić przyszłym relacjom biznesowym danego dostawcy z IVL.

- **Przestrzeganie prawa**

Kodeks wyznacza standard oczekiwanego od dostawców postępowania w działalności, będącego postępowaniem etycznym i odpowiedzialnym i mającego na celu zapewnienie zgodności z obowiązującym prawem i przepisami. W przypadku rozbieżności pomiędzy normami wytyczonymi przez Kodeks i prawem krajowym bądź innymi obowiązującymi normami, dostawcy winni przestrzegać tych przepisów, które nakładają bardziej surowe wymagania.

- **Etyka i wymogi prawne**

- **Unikanie konfliktów interesów:**

Dostawcy winni przestrzegać całości obowiązującego prawa i przepisów w zakresie łapówkarstwa, korupcji, oszustwa i wszelkich innych zakazanych praktyk biznesowych. Dostawcy w żadnym przypadku nie mogą dokonywać ani dopuszczać niedozwolonych płatności na rzecz jakichkolwiek osób. Powyższa norma obowiązuje bez względu na to, czy niedozwolona korzyść jest proponowana bezpośrednio, czy przez pośrednika.

- **Prezenty, gościnność i pokrywanie wydatków:**

Dostawcy Spółki nie mogą bezpośrednio ani pośrednio oferować naszym pracownikom prezentów ani korzyści, które mogłyby zostać uznane za próbę wywarcia wpływu na decyzje biznesowe. Gościnność, jak na przykład imprezy towarzyskie, posiłki czy imprezy o charakterze rozrywkowym, można oferować, o ile jest to powiązane z celem biznesowym, a koszty mieszczą się w rozsądnym limicie (do 3.000 bahtów włącznie¹⁶). Koszty podróży przedstawiciela Spółki ponosi Spółka. Gościnności, pokrywania wydatków i prezentów nie wolno oferować ani przyjmować podczas negocjowania umów, przy składaniu ofert i rozstrzyganiu przetargów.

- **Rzetelna rachunkowość i ewidencje transakcji:**

Dostawcy winni prowadzić i udostępniać Spółce na żądanie rzetelne ewidencje we wszystkich aspektach dotyczących transakcji pomiędzy dostawcą a Spółką.

- **Konkurencja:**

Dostawcy w żadnym razie nie mogą powodować naruszania ogólnych i szczególnych przepisów dotyczących konkurencji ani uczestniczyć w takich praktykach, jak na przykład niedozwolone porozumienia cenowe, niedozwolony podział rynku czy też innego rodzaju postępowanie, które narusza obowiązujące prawo.

- **Standard praw człowieka**

Spółka angażuje się w ochronę i poparcie dla praw człowieka zawartych w Powszechnej deklaracji praw człowieka oraz dwóch powiązanych z nią paktach – Międzynarodowym pakcie praw obywatelskich i politycznych i Międzynarodowym pakcie praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Od dostawców oczekujemy zapewnienia takich samych bądź równoważnych standardów w traktowaniu pracowników oraz w relacjach ze społeczeństwem. Wymogi minimalne to:

- **Różnorodność i równość:**

Dostawcy powinni dążyć do zapewnienia równych szans i równego traktowania bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, wyznanie, orientację seksualną, narodowość, wiek, niepełnosprawność czy też dowolne inne cechy uznawane za prawa człowieka. Od dostawców oczekuje się poparcia zasady jednakowej płacy za pracę o jednakowej wartości. Dostawcy winni sprzeciwiać się dyskryminacji i

¹⁶ W razie potrzeby należy zastosować miejscowy kurs wymiany

zastraszaniu pracowników we wszystkich postaciach, w tym groźbom stosowania przemocy fizycznej i psychicznej.

o **Odpowiedni czas pracy i wynagrodzenie:**

Dostawcy winni przestrzegać całości obowiązującego prawa w zakresie czasu pracy i nadgodzin oraz całości obowiązującego prawa w zakresie wynagrodzeń i świadczeń.

o **Poszanowanie wolności zrzeszania się i prawa do zawierania układów zbiorowych pracy:**

Dostawcy winni szanować ustawowe prawo pracowników do swobodnego zrzeszania się oraz ich ustawowe prawo do wstępowania, zakładania bądź niewstępowania do związków zawodowych i do innego rodzaju udziału w układach zbiorowych pracy.

o **Praca dzieci:**

Dostawcy nie mogą zatrudniać ani świadomie wykorzystywać – czy to bezpośrednio, czy pośrednio, w tym za pośrednictwem swych dostawców, klientów i w inny sposób – pracy dzieci. Dziecko oznacza osobę poniżej 15. roku życia, chyba że prawo krajowe lub lokalne przewiduje obowiązek nauki do wyższego wieku albo wyższy wiek minimalny pracownika, w którym to przypadku ma zastosowanie ten wyższy wiek. Praca dzieci oznacza pracę dziecka lub osoby niepełnoletniej, chyba że uwzględnia ją konwencja MOP z roku 1973 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia (K 138).

o **Praca przymusowa i obowiązkowa:**

Dostawcy nie mogą świadomie wykorzystywać – czy to bezpośrednio, czy pośrednio, w tym za pośrednictwem swych dostawców, klientów i w inny sposób – do pracy przymusowej bądź niedobrowolnej, w tym pracy dla odpracowania długów, pracy półniewolniczej i niewolniczej.

• **Ochrona środowiska, zdrowie i bezpieczeństwo**

Dostawcy winni przestrzegać całości obowiązującego prawa, przepisów i norm w zakresie ochrony środowiska. Dostawcy winni prezentować ostrożne podejście do wyzwań ekologicznych, podejmować inicjatywy dla propagowania większej odpowiedzialności ekologicznej i zachęcać do rozwoju i rozpowszechniania technologii przyjaznych dla środowiska. Dostawcy winni dążyć do redukcji wpływu swej działalności i produktów na środowisko naturalne i miejsce pracy.

Dostawcy winni odpowiednio dbać o zdrowie, bezpieczeństwo i dobrostan pracowników, gości i wykonawców oraz członków społeczeństwa, na których ich działalność może wywierać wpływ. Należy zapewnić bezpieczne i higieniczne środowisko pracy i promować bezpieczeństwo w miejscu pracy. Zdecydowanie zachęcamy dostawców do wdrożenia systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Wymagana jest ocena ryzyk z zakresu BHP i ochrony środowiska oraz zapewnienie odpowiedniej kontroli, aby zagwarantować realizację zasad określonych w Kodeksie.

• **Informacje zastrzeżone**

Wszelkie informacje – czy to pisemne, czy ustne – które dostawcy uzyskają w toku transakcji ze Spółką, należy zachowywać w poufności i nigdy nie wolno ich wykorzystywać dla korzyści osobistych ani ujawniać ich osobom trzecim.

W przypadku gdy właściwy organ regulacyjny, obowiązujące prawo bądź przepis wymaga ujawnienia informacji poufnych, dostawca winien zawiadomić Spółkę o tym fakcie na piśmie, kiedy tylko okoliczności na to pozwolą, aby umożliwić IVL wystąpienie o nakaz ochronny bądź inny właściwy środek prawny i/lub uchylenie takiego wymogu. W razie nieuzyskania nakazu ochronnego czy też innego środka prawnego albo gdy Spółka nie uchyli wymogu przestrzegania obowiązujących warunków, dostawca może ujawnić informacje poufne jedynie w takim zakresie, w jakim zdaniem jego radcy prawnego wymaga tego prawo, przy czym winien on przekazać Spółce kopię wszystkich informacji poufnych ujawnionych w powyższym trybie. W przypadku ujawnienia, o którym tu mowa, dostawca dołoży wszelkich starań, aby usiłować chronić poufność danych informacji, w tym informacji o charakterze zarówno handlowym, jak i technicznym. Proces ochrony informacji zastrzeżonych formalizuje się i nadal będzie się formalizować w drodze stosownych umów o zakazie ujawniania informacji czy też o zachowaniu poufności.

- **Wzajemne zaufanie i szacunek**

Spółka oczekuje od dostawców poszanowania i propagowania Kodeksu. Jesteśmy świadomi, że nasi dostawcy są niezależnymi przedsiębiorcami, jednakże działania naszych partnerów biznesowych mogą być przypisywane IVL, wpływając tym samym na naszą reputację w oczach innych osób. Wymagamy zatem, aby wszyscy dostawcy spełniali normy i propagowali zasady określone w niniejszym Kodeksie oraz włączali je jako element swego zwykłego doskonalenia.

- **Zgłaszanie nieprawidłowości**

Dostawcy są obowiązani zgłaszać nam wszelkie problemy związane z postępowaniem nieetycznym czy też niezgodnym z prawem. Dostawcy winni zgłaszać problemy i zastrzeżenia pod adresem:

The Whistleblower Committee
Email: ethics@indorama.net

Zgłoszenie potencjalnych nieprawidłowości nie będzie mieć wpływu na relacje dostawcy z IVL.

Nazwa spółki:

Adres siedziby:

Osoba do kontaktu:

Data:

Potwierdzenie – akceptacja Kodeksu etycznego dostawców

Indorama Ventures

Indorama Ventures – obejmująca wszystkie podmioty powiązane i zależne od Indorama Ventures i działająca w ich imieniu – (łącznie zwana „Spółką”), dąży do zrównoważonego rozwoju, który uwzględnia poszanowanie uznanych standardów w zakresie środowiska, praw człowieka, zatrudnienia i etyki.

W związku z powyższym Spółka pragnie zagwarantować, by wszyscy dostawcy spółki działali zgodnie ze standardami wytyczonymi przez nasz Kodeks etyczny dostawców („Kodeks”) – w załączeniu. Prosimy o zapoznanie się z Kodeksem w celu uzyskania szerszych informacji o poszczególnych standardach.

Prosimy o podpisanie niniejszego pisma w celu potwierdzenia i akceptacji standardów, o których mowa w Kodeksie, oraz zobowiązania Państwa przedsiębiorstwa do ich przestrzegania.

Ponadto prosimy o przekazywanie informacji zawartych w Kodeksie Państwa poddostawcy(om) oraz o uzyskanie formularza(y) weryfikacji zgodności od poddostawcy(ów) zaangażowanego(ych) w produkcję produktu(ów) dostarczanego(ych) do Spółki. Dokumenty te należy zarchiwizować i udostępniać przedstawicielom Spółki na żądanie. Ponadto dostawcy zobowiązują się informować Spółkę o wszelkich zmianach w łańcuchu dostaw i zapewniają zgodność łańcucha dostaw z Kodeksem lub wyższymi standardami.

Jeżeli mają Państwo jakiegokolwiek pytania dotyczącego niniejszego pisma albo Kodeksu, prosimy o kontakt ze Spółką za pośrednictwem osoby podpisanej poniżej.

Z poważaniem,

My, niżej podpisani, niniejszym potwierdzamy i akceptujemy standardy, o których mowa w Kodeksie i niniejszym zobowiązujemy się ich przestrzegać.

Miejscowość:

Data:

.....

Podpis

Imię i nazwisko

Stanowisko

Formularz weryfikacji zgodności dla podwykonawców

Nazwa przedsiębiorstwa bezpośredniego poddostawcy:	
Nazwa przedsiębiorstwa poddostawcy:	
Adres siedziby:	
Osoba do kontaktu:	
Email:	
Numer telefonu:	
Numer faksu:	

Nazwa produktu	Charakter niezgodności	Działania podjęte w celu zapewnienia zgodności

W imieniu zapoznaliśmy się z zasadami Kodeksu przedstawionego przez Spółkę i je akceptujemy. O ile nam wiadomo, nie są znane żadne obszary niezgodności z Kodeksem. zobowiązuje się niezwłocznie zgłosić ewentualne problemy skutkujące zmianą okoliczności i poinformować, że spółka nie dopełnia wymogu zgodności z Kodeksem.

Podpis właściciela / prowadzącego działalność:

Imię i nazwisko właściciela / prowadzącego działalność (proszę wpisać literami drukowanymi):

.....

Data:

Załącznik 3 Oświadczenie o ochronie prywatności sygnalisty w związku z Polityką w sprawie wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości

- **Polityka w sprawie ochrony prywatności**

W **Indorama Ventures Public Company Limited** i naszych spółkach powiązanych i zależnych na całym świecie (łącznie zwanych „IVL”) zobowiązujemy się szanować i chronić Twoją prywatność. W niniejszym oświadczeniu o ochronie prywatności sygnalisty opisano naszą politykę i praktykę w zakresie zbierania i wykorzystywania Twoich danych osobowych zawartych w zgłoszeniu sygnalisty przekazanym za pośrednictwem strony internetowej dla sygnalistów i poczty elektronicznej. Jeżeli masz jakieś pytania albo zastrzeżenia dotyczące niniejszej polityki prywatności albo swoich danych osobowych, prosimy o kontakt pod adresem ethics@indorama.net.

- **Jakie dane osobowe możemy zbierać, jak je zbieramy i w jakim celu**

Możemy zbierać Twoje dane osobowe w jeden z następujących sposobów:

- o **Dane osobowe zbierane na podstawie zgłoszenia sygnalisty za pośrednictwem strony internetowej dla sygnalistów i poczty elektronicznej:**

W przypadku zgłoszeń dokonywanych na podstawie polityki w sprawie wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości możemy zbierać informacje takie jak Twoje imię i nazwisko, adres email, kraj zamieszkania, reprezentowana spółka, informacje zawodowe oraz inne dodatkowe informacje, które postanowisz nam przekazać. W sytuacji przetwarzania danych osobowych dbamy, aby odbywało się to w sposób uczciwy i przejrzysty, z poszanowaniem prawa osób do informacji.

- **Bezpieczeństwo**

IVL wdrożyła odpowiednie zabezpieczenia techniczne i organizacyjne zgodnie z normami dla branży, a jej systemy są nowoczesne, aby zapewnić bezpieczeństwo danych osobowych. Powyższe obejmuje zapobieganie dokonywaniu zmian w pozyskanych danych oraz zapobieganie utracie, uszkodzeniu, nieuprawnionemu przetwarzaniu i dostępowi do danych. Spółka chroni charakter danych przed ryzykiem, na które są one narażone w związku z działaniem ludzi albo otoczeniem fizycznym czy środowiskiem naturalnym.

Dane osobowe są umieszczane w bezpiecznej inteligentnej bazie danych z ograniczonym dostępem. Zgłoszenia mają wyraźne oznaczenie, iż dotyczą informacji poufnych i wrażliwych przekazanych przez sygnalistę. Zgłoszenie może zawierać dane dotyczące tożsamości sygnalisty bądź nie, sygnalista może wysłać zgłoszenie anonimowo. System oznaczeń zabezpieczających podkreśla fakt, że ani przekazanych informacji, ani tożsamości sygnalisty nie należy ujawniać wewnątrz Spółki i poza nią bez porozumienia z Komisją ds. Nieprawidłowości.

Najważniejsze zabezpieczenia, których celem jest zapewnienie bezpieczeństwa i poufności Twoich danych osobowych, to między innymi:

- o Ograniczenie dostępu do danych osobowych i umożliwienie go wyłącznie upoważnionym pracownikom IVL, którym dostęp ten jest niezbędny, na przykład w celu zareagowania na zgłoszenie.

- o Wdrożenie zabezpieczeń fizycznych, elektronicznych, administracyjnych, technicznych i procedur bezpieczeństwa zgodnych z całością obowiązującego prawa i przepisów, aby chronić dane osobowe przed nieuprawnionym bądź niewłaściwym dostępem, zmianami, ujawnieniem i zniszczeniem.
- o Pracownicy IVL, którzy dopuszczą się wykorzystania danych osobowych w niewłaściwy sposób, podlegają surowym sankcjom dyscyplinarnym.
- o Ważne jest, abyś chronił(a) swoje hasło i swój komputer przed nieuprawnionym dostępem. Gdy skończysz korzystać ze wspólnego komputera, sprawdź, czy się wylogowałeś(aś).
- **Komu możemy udostępnić Twoje dane osobowe (odbiorcy bądź kategorie odbiorców danych osobowych)**
 - o Zbierane przez IVL dane osobowe są przechowywane w jednej albo większej liczbie baz danych hostowanych przez osoby trzecie. Osoby te nie wykorzystują Twoich danych i nie mają do nich dostępu w żadnym innym celu niż ich przechowywanie w chmurze i pobieranie¹⁷. Aby uzyskać informacje o dostawcach zewnętrznych współpracujących z IVL, prosimy o kontakt pod adresem ethics@indorama.net.
 - o W sytuacjach, gdy prawo tego wymaga bądź to dopuszcza, możemy przekazać informacje organom regulacyjnym, samorządom terytorialnym i rządowi państwowym i organom ścigania, takim jak policja. Informacje te możemy przekazać z zachowaniem poufności z organom regulacyjnym, takim jak Komisja Nadzoru Finansowego. Zgodnie z obowiązującym przepisami i w celu egzekwowania prawa możemy również ujawniać dane z zachowaniem poufności (na przykład właściwym organom rządowym bądź organom regulacyjnym). Może to oznaczać, że dane osobowe zostaną przekazane poza Europejski Obszar Gospodarczy.
- **Przekazywanie danych osobowych**
 - o IVL ma wiele spółek zależnych w różnych krajach i dotyczące Cię dane osobowe przekazujemy w obrębie naszej Spółki.
 - o Przekazujemy dane osobowe pomiędzy swoimi spółkami zależnymi i jednostkami powiązаныmi w celach wyjaśnionych powyżej.
 - o Twoje dane osobowe są przechowywane w bazach danych na serwerach pracujących w technologii chmury, którymi zarządza osoba trzecia współpracująca z IVL albo z Komisją ds. Nieprawidłowości.
 - o Wszystkim pozyskanym danym osobowym zapewnia się właściwy poziom ochrony (określony we właściwym przepisie dotyczącym prywatności danych) i/lub odpowiednie zabezpieczenie.
 - o Jeżeli dane osobowe przekazujemy poza właściwy dla Ciebie obszar, to albo przekazujemy dane osobowe do krajów, które zapewniają właściwy poziom ochrony, albo zapewniamy stosowanie odpowiednich zabezpieczeń.
- **Przechowywanie danych osobowych**

Twoje dane osobowe przechowujemy tylko przez taki okres, jaki jest realnie niezbędny, aby wypełnić nasze zobowiązanie w związku z dokonaniem przez Ciebie

¹⁷ Należy zauważyć, że osoby trzecie, o których tu mowa, działające pod naszym kierunkiem są zobowiązane do zachowania ścisłej poufności na podstawie umowy o ochronie danych.

zgłoszeniem nieprawidłowości albo aby dopełnić wymogów prawnych przewidzianych obowiązującym(i) przepisem(ami). Oznacza to, że możemy przechowywać Twoje dane osobowe przez uzasadniony okres, który wynosi co najmniej 5 (pięć) lat. Po tym okresie Twoje dane osobowe zostaną usunięte ze wszystkich systemów IVL. W wyjątkowych przypadkach, gdy całkowite usunięcie danych osobowych nie jest możliwe, dane zostaną zanonimizowane albo zaszyfrowane, aby zapewnić ochronę Twojej tożsamości i jej nieujawnianie.

- **Twoje prawa**

Masz prawo:

- o Żądać dostępu do swoich danych osobowych i żądać informacji o sposobie ich przetwarzania przez IVL.
- o Żądać skorygowania błędów w Twoich danych osobowych, gdy dane te są niepoprawne albo niepełne.
- o Żądać usunięcia Twoich danych osobowych.
- o Żądać ograniczenia przetwarzania Twoich danych osobowych przez IVL.
- o Zgłosić sprzeciw wobec przetwarzania Twoich danych osobowych.
- o Otrzymać swoje dane osobowe w formacie usystematyzowanym, powszechnie stosowanym, zdatnym do odczytu automatycznego.
- o Złożyć skargę we właściwym organie nadzoru.
- o Wycofać w dowolnym czasie zgodę, której nam udzieliłeś(aś).

W celu skorzystania z wymienionych powyżej uprawnień dotyczących danych osobowych możesz skontaktować się z nami pod adresem: ethics@indorama.net

- **Zmiany w naszej polityce w sprawie ochrony prywatności**

Niniejsza polityka w sprawie ochrony prywatności została zaktualizowana dnia 26 lutego 2022 roku i w wymaganych przypadkach poinformujemy Cię o kolejnych zmianach, których możemy w niej dokonać, zalecamy jednak abyś co pewien czas sprawdzał(a) tę politykę pod kątem ewentualnych aktualizacji.

- **Nasze dane kontaktowe**

Jeżeli masz jakiegokolwiek zastrzeżenia co do przetwarzania Twoich danych, skontaktuj się z nami pod adresem: ethics@indorama.net

- **Informacje dodatkowe**

Więcej informacji na temat postępowania z danymi osobowymi znajduje się w „Polityce w sprawie wykrywania i zgłaszania nieprawidłowości”:

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