



Manual de Governança Corporativa

Setembro de 2019

Mensagem do Presidente do Conselho Administrativo

A Visão, Missão e Valores da IVL embasam nossas ações todos os dias. Seus esforços são significativos e permitiram nos tornarmos uma empresa química de classe mundial, demonstrando nossa ambição, capacidade, liderança em crescimento e inovação sustentáveis.

À medida que continuamos nossa trajetória de crescimento, a governança corporativa é crucial, pois devemos cumprir as leis e os regulamentos exigidos em todos os países onde operamos e garantir que tenhamos os mecanismos de controle interno adequados. Minha mensagem para você é simples: é importante fazer as coisas da maneira certa.

Nosso objetivo é trabalhar em prol de um padrão mais alto, aumentando a transparência e enfatizando a necessidade de seguir nosso Manual de Governança Corporativa. Por esse motivo, consolidamos e estruturamos nossas políticas de governança corporativa para maior clareza e relevância e definimos como priorizamos nossas responsabilidades como empresa química líder.

Embora o sucesso e a lucratividade dos negócios sejam importantes, nada é mais importante do que permanecermos fiéis aos nossos valores, mesmo quando é um desafio fazê-lo, ou se ele parece conflitar com outras prioridades. Uma governança corporativa robusta melhora nossa posição competitiva, aumentando a confiança de todos os nossos stakeholders, e destaca como valorizamos ser responsáveis. Se você precisar de assistência em questões relacionadas à conformidade ou tiver alguma dúvida sobre este Manual, consulte seu líder imediato, departamento local de RH ou o departamento de Governança Corporativa da matriz.

Atenciosamente,



Sr. Sri Prakash Lohia

Data: 9 de agosto de 2019

Índice

1. Manual de Governança Corporativa	1
1.1. Escopo	1
1.2. Aplicabilidade	2
1.3. Definições e Abreviações	2
2. Visão, Missão e Valores	3
2.1. Visão	3
2.2. Missão.....	3
2.3. Valores.....	3
3. Princípios de Governança Corporativa	4
Princípio 1: Direitos dos Acionistas.....	4
Princípio 2: Tratamento Equitativo dos Acionistas	4
Princípio 3: Papel de Outros Stakeholders	5
Princípio 4: Divulgação e Transparência.....	6
Princípio 5: Responsabilidades do Conselho Administrativo.....	6
4. Código de Conduta.....	10
4.1. Introdução	10
4.2. Práticas Éticas.....	11
4.2.1. Transações Comerciais Legais.....	11
4.2.2. Política de Uso de Informações Privilegiadas	11
4.2.3. Política Anticorrupção	12
4.2.4. Política Ambiental	15
4.3. Práticas Comerciais Justas	18
4.3.1. Conflito de Interesse	18
4.3.2. Política de Propriedade Intelectual.....	19
4.4. Valores no Local de Trabalho.....	21
4.4.1. Profissionalismo.....	21
4.4.2. Política de Direitos Humanos.....	21
4.4.3. Política de Saúde e Segurança.....	23
4.4.4. Proteção dos Bens da Empresa	25
4.4.5. Política de HIV/AIDS.....	25
4.4.6. Política de Diversidade	27
4.5. Política de Tratamento de Stakeholders	28
4.5.1. Acionista	28

4.5.2.	Clientes.....	30
4.5.3.	Fornecedores.....	30
4.5.4.	Credores.....	31
4.5.5.	Concorrentes	31
4.5.6.	Governo.....	31
4.5.7.	Mídia.....	31
5.	Política de Denúncia.....	33
6.	Definições e Abreviações	37
7.	Formulário de Reconhecimento e Conformidade.....	41
8.	Anexos	42
Anexo 1	Política de Transação Conectada.....	42
Anexo 2	Código de Conduta do Fornecedor	48
Anexo 3	Declaração de Privacidade em Relação à Política de Denúncia.....	55

Manual de Governança Corporativa

1. Manual de Governança Corporativa

A Indorama Ventures Public Company Limited, incluindo todas as suas Afiliadas¹ (doravante denominada "Empresa" e/ou "IVL"), acredita que a governança corporativa é um dos principais determinantes de seu sucesso a longo prazo. A boa governança corporativa ajuda os líderes da Empresa a serem responsáveis, direcionar e gerenciar adequadamente a Empresa, e também apoia seus funcionários, permitindo que a IVL opere em sua capacidade ideal.

O Manual de Governança Corporativa consiste em, primeiro, Visão, Missão e Valores da IVL, que descrevem seu compromisso de ser um líder responsável da indústria e estimular orgulho e propósito no local de trabalho, permitindo que ela se torne uma empresa química de primeira classe.

Segundo, os Princípios de Governança Corporativa fornecem os fundamentos básicos para uma governança sólida e orientada a longo prazo, equilibrando os interesses de muitos Stakeholders de uma empresa, como acionistas, funcionários, clientes, fornecedores, credores e governos.

Terceiro, o Código de Conduta consiste em políticas e instruções específicas e relevantes, que governam e facilitam a implementação dos Princípios de Governança Corporativa nas atividades diárias da Indorama Ventures. Essas políticas foram agrupadas em quatro seções e cobrem regras importantes que detalham como as decisões devem ser tomadas e como os tomadores de decisão são responsabilizados.

Por fim, a Política de Denúncias encoraja aqueles que testemunharam ou foram informados de práticas contrárias à boa governança corporativa, como corrupção, abusos dos direitos humanos ou uso ilícito de informações privilegiadas, por exemplo, para informar a empresa de forma anônima e com proteção total. O *Comitê de Denúncias* leva a sério todas as queixas de governança corporativa e investiga todos os relatórios.

Este documento substitui o antigo Código de Conduta para Funcionários e o Código de Conduta para Diretores, e reúne todas as políticas corporativas anteriores da Empresa em um manual combinado, proporcionando um foco mais claro para entender melhor como os valores da IVL estão sendo implementados, como eles estão vinculados aos objetivos a longo prazo e como a governança corporativa está sendo realizada na Indorama Ventures.

1.1. Escopo

Este Manual se aplica a todos os diretores e funcionários, incluindo estagiários e pessoas que não são funcionários, mas que estão autorizadas a agir em nome ou representar a Empresa (coletivamente referidos como "Pessoal da IVL"), a menos que seja especificado de outra forma.

¹ "Afiliada" significa qualquer entidade controladora, controlada ou sob controle comum da Empresa. O termo "Controle" e seus significados correlativos, "controladora", "controlada por" e "sob controle comum com" significa a propriedade legal, benéfica ou equitativa, direta ou indiretamente, pelo menos 50 (cinquenta) por cento do agregado de ações registradas e integralizadas em uma empresa ou entidade.

1.2. Aplicabilidade

Caso algum conteúdo deste manual esteja em conflito com as leis locais, regras e regulamentos locais de qualquer entidade e tornar essa disposição inválida ou não aplicável, essas leis, regras e regulamentos locais prevalecerão.

Se uma unidade de negócios ou local adotou práticas mais rígidas do que este Manual, a prática mais rígida será aplicada.

1.3. Definições e Abreviações

Para as palavras destacadas em *itálico* no Manual, seu significado/definição é esclarecido/explicado na seção Definições e **Abreviações**.

Visão, Missão e Valores

2. Visão, Missão e Valores

A Visão, Missão e Valores da IVL representam o conjunto de declarações mais importantes da IVL. Eles formam a base de sua identidade, incluindo: nossos objetivos e metas, o que fazemos, por que existimos e como conduzimos nossos negócios.

Espera-se que todo o pessoal da IVL esteja ciente da Visão, Missão e Valores da Empresa.

2.1. Visão

Uma declaração de visão é curta, mas clara, que inclui a posição futura desejada de uma empresa, seus objetivos e que tipo de organização ela espera se tornar. A visão da IVL é:

"Ser uma empresa química de classe mundial, fabricando produtos de excelência para a sociedade."

2.2. Missão

Uma declaração de missão se concentra mais no momento atual e abrange o que uma empresa faz, a quem serve e como fornece um serviço. A missão da IVL é:

"Nós nos comprometemos em ser uma indústria líder responsável, impulsionando a excelência de nossas pessoas, processos e tecnologias para gerar valor para nossos stakeholders".

2.3. Valores

Os valores são as crenças fundamentais de uma empresa, definindo o que ela representa e como ela se comporta interna e externamente. Eles formam o núcleo ético de uma empresa e são a base para a tomada de decisões ao enfrentar desafios. Os cinco valores da IVL são os seguintes:

- **O cliente é nossa razão de existir.**
Nós nos avaliamos pelo sucesso dos nossos clientes. Através de uma inovação ímpar e atenção à qualidade, buscamos superar suas expectativas.
- **Nossas pessoas fazem a diferença.**
Uma empresa é feita de pessoas e estas proporcionam vantagem competitiva. Nós respeitamos todas as opiniões e confiamos uns nos outros para crescer.
- **Nós vemos mudança como uma oportunidade.**
O cenário de negócios está em constante evolução. Nós abraçamos os desafios de mudança para sermos de classe mundial e mantermos o nosso diferencial.
- **A diversidade é a nossa força.**
Como uma empresa global nós valorizamos a diversidade de conhecimentos, perspectivas e experiências em nossa organização e, a partir destes, impulsionamos nossa competitividade.
- **Nós somos responsáveis.**
Em nossa busca pelo crescimento e rentabilidade do negócio nós fazemos as coisas do modo correto – economicamente, socialmente e ambientalmente.

Princípios de Governança Corporativa

3. Princípios de Governança Corporativa

A IVL é comprometida em conduzir suas operações de acordo com os princípios da boa governança corporativa, para aumentar seu sucesso geral como empresa responsável.

A Empresa segue os “CINCO” Princípios de Governança Corporativa para fornecer orientação ao Pessoal da IVL sob os regulamentos da Bolsa de Valores da Tailândia (doravante denominada “SET”), com base nas informações da Comissão de Valores Mobiliários (doravante denominada “SEC”) da Tailândia, e os Princípios de Governança Corporativa da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (doravante denominados “OCDE”).

Princípio 1: Direitos dos Acionistas

A IVL protege e facilita os direitos dos acionistas, ao:

- **Incentivar a Participação**

Todos os acionistas são incentivados a exercer seus direitos participando de todas as assembleias gerais (AGM e EGM) para fornecer seus comentários, sugestões, expressar suas opiniões e fazer perguntas ao Conselho Administrativo.

- **Facilitar a Participação e Votação**

A Empresa incentiva os acionistas a votar em questões importantes nas assembleias gerais. Os votos são obtidos em todas as resoluções.

- **Fornecer Informações sobre Reuniões**

Todos os esforços são empregados para fornecer todas as informações relevantes (data, hora e local da assembleia geral, critérios, procedimentos, itens da agenda, etc.) aos acionistas com 28 dias de antecedência, mas não com menos de 7 dias, para que sejam devidamente informados. As informações também são publicadas no site da IVL.

Princípio 2: Tratamento Equitativo dos Acionistas

Todos os acionistas são tratados da mesma forma e podem nomear diretores e propor outros itens da agenda da Assembleia Geral Anual no site da IVL.

- **Procurador**

A IVL incentiva os acionistas que não podem comparecer à assembleia geral a nomear um Diretor Independente como seu procurador e apoia esse processo.

- **Uso de Informações Privilegiadas**

O pessoal da IVL deve manter todas as informações corporativas estritamente confidenciais (especialmente informações internas não divulgadas ao público) e não deve utilizá-las para seu próprio benefício ou para o benefício de terceiros, em total conformidade com a lei e as políticas de informações privilegiadas.

- **Conflito de Interesse**

O Pessoal da IVL deve divulgar em tempo hábil quaisquer interesses que possam ter que possam constituir um conflito de interesses ou transação relacionada (Anexo 1), de acordo com os regulamentos da SEC, SET, além das políticas internas da Empresa.

Princípio 3: Papel de Outros Stakeholders

Além dos acionistas da IVL, seus princípios de tratamento justo se estendem a outras partes interessadas, incluindo clientes, funcionários, parceiros comerciais e credores, público e concorrentes. Em busca de justiça e transparência, a Empresa reconhece seus interesses da seguinte forma:

- **Clientes**

A IVL se esforça para manter e fortalecer relacionamentos positivos e de longo prazo com seus clientes, e continua determinada a garantir a satisfação do cliente, fornecendo produtos e serviços de alta qualidade que melhor atendem às suas necessidades a preços competitivos, apoiados por um alto padrão de serviço e informações precisas sobre nossas operações e produtos.

Ela permanece ativamente engajada por meio de comunicações abertas para receber feedback contínuo dos clientes.

- **Funcionários**

Os funcionários da IVL são essenciais para seu crescimento, lucratividade e sustentabilidade. Ela lhes fornece um local de trabalho favorável, com uma forte ênfase na saúde e segurança. Ela trata todos os funcionários com respeito e acredita que uma remuneração justa os motiva a contribuir para seu sucesso contínuo.

A Empresa tem como objetivo aprimorar as habilidades, o conhecimento e o potencial de sua equipe, proporcionando um ambiente de trabalho diversificado e que atrai e retém funcionários de alto desempenho.

- **Parceiros Comerciais e Credores**

É importante que os parceiros comerciais e credores da IVL tenham um entendimento completo de seus negócios para que ele possa estabelecer relacionamentos claros e de longo prazo baseados na confiança.

A Empresa formula acordos justos com seus parceiros comerciais para estar em total conformidade com os termos e condições estabelecidos e fornece informações financeiras completas e precisas aos seus credores.

- **Publicidade**

A IVL se preocupa com a qualidade de vida das comunidades onde atua. Além de participar de uma variedade de atividades de envolvimento da comunidade, a Empresa se esforça para operar eticamente e como um bom vizinho e cidadão corporativo, em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis.

Também leva a sério sua responsabilidade de tratar e descartar resíduos de maneira que tenha o menor impacto na sociedade e no meio ambiente.

- **Concorrentes**

A IVL empregará as melhores práticas para lidar com os concorrentes, além de trabalhar em prol do desenvolvimento e crescimento do mercado para o benefício da indústria como um todo.

Princípio 4: Divulgação e Transparência

- **Divulgação de Informações**

A IVL divulgará, conforme o caso, fatos importantes sobre suas operações e atividades em tempo hábil, de maneira precisa e transparente.

- **Relações com Acionistas/Investidores**

A IVL realiza reuniões regulares de analistas para apresentar seu desempenho. Seu Diretor de Relações com Investidores se comunica com investidores e acionistas, incluindo investidores institucionais e acionistas minoritários.

- **Informações para Diretores**

A IVL divulga informações sobre cada um dos Diretores e as funções e responsabilidades do Conselho Administrativo e de seus Comitês no Relatório Anual (Formulário 56-2) e no Formulário de Registro Anual (Formulário 56-1).

- **Reporte Financeiro**

Os relatórios financeiros da IVL devem refletir seu desempenho comercial e status financeiro e basear-se em informações contábeis precisas e completas, em conformidade com os padrões contábeis aceitos.

- **Remuneração de Diretores e Alta Gerência**

A IVL divulga a remuneração dos diretores e da alta administração no Relatório Anual (Formulário 56-2) e no Formulário de Registro Anual (Formulário 56-1).

Princípio 5: Responsabilidades do Conselho Administrativo

O Conselho Administrativo é responsável perante os acionistas e encarregado de garantir os melhores interesses da IVL, incluindo suas operações, e de gerar valor sustentável a longo prazo. O Conselho deve agir com integridade e de acordo com todas as leis aplicáveis, Contratos Sociais, resolução de assembleias de acionistas, Estatutos e Código de Conduta.

Ao seguir sua visão, o Conselho supervisiona a implementação desses Princípios de Governança Corporativa, em conjunto com o Código de Conduta e outros documentos necessários² que apoiam sua capacidade de desempenhar suas funções.

- **Liderança e Estrutura do Conselho**

- **Liderança do Conselho**

O Conselho designa um diretor qualificado como Presidente do Conselho para garantir que ele cumpra suas funções com eficiência.

O Conselho nomeará um diretor independente como "Diretor Independente Líder" para fornecer uma representação equilibrada e garantir que os conselheiros independentes possam exercer julgamento objetivo caso o Presidente não seja independente.

- **Estrutura: Comitês**

O Conselho nomeia diretores adequados para atuar em Comitês para supervisionar aspectos específicos de suas responsabilidades. Suas qualificações devem corresponder aos deveres de cada comitê. Cada Comitê deve ser qualificado de acordo com as regras e regulamentos das autoridades relevantes, e deve desempenhar suas funções de acordo com seu Estatuto e conforme designado pelo Conselho, e enviar um relatório anual ao Conselho.

O Conselho nomeou três Comitês: Comitê de Auditoria, Comitê de Nomeação, Remuneração e Governança Corporativa e Comitê de Sustentabilidade e Gerenciamento de Riscos. O Presidente do Comitê de Auditoria e o Comitê de Nomeação, Remuneração e Governança Corporativa serão Conselheiros Independentes.

- **Comitê de Auditoria**

Auxilia o Conselho a supervisionar o processo de relatório financeiro, mantendo processos de controle e auditoria internos eficazes e bem reconhecidos, processos para monitorar a conformidade, o Código de Conduta e quaisquer outras tarefas designadas pelo Conselho.

- **Nomeação, Remuneração e Governança Corporativa (doravante denominado "Comitê NCCG")**

Auxilia o Conselho em:

- (a) Identificar candidatos adequados para se tornar um membro do Conselho; recomendar composições apropriadas e processo de avaliação do Conselho e de seus comitês; e supervisionar o plano de sucessão para o CEO do Grupo (doravante denominado "CEO

² Os documentos de gerência incluem, entre outros, o Estatuto do Conselho de Administração, o Estatuto do Comitê, o Código de Conduta e as políticas de Governança Corporativa.

do Grupo”), os Diretores Executivos (doravante denominados “CEO”) e executivos seniores.

- (b) Recomendar remuneração e benefícios de conselheiros e executivos seniores.
- (c) Analisar e recomendar boas práticas de governança e supervisionar sua implementação.

➤ **Comitê de Sustentabilidade e Gestão de Riscos (doravante denominado “SRMC”)**

Avalia e aconselha o Conselho sobre atividades e políticas estratégicas relacionadas a práticas e iniciativas de sustentabilidade, além de riscos e incertezas significativos que podem afetar o crescimento sustentável e a lucratividade da IVL.

- **Criação de Valor a Longo Prazo**

O Conselho é responsável por formular e aprovar a visão, estratégias, direção dos negócios, políticas, metas, diretrizes da Empresa, principais planos de ação e orçamento elaborados pela administração, além de supervisionar a administração e o desempenho da gestão da IVL para garantir a conformidade contínua com o plano, orçamento e políticas aprovados.

O Conselho trabalha com a gerência para garantir que haja estratégias que alcancem os objetivos anuais, de médio e longo prazo da IVL. Além dos aspectos financeiros, essas estratégias e planos devem levar em consideração fatores que influenciam a cadeia de valor, incluindo nosso ecossistema, riscos, recursos, capacidade de inovação, uso de tecnologia, competitividade e *Stakeholders*.

Quando necessário para tomar as medidas apropriadas, o Conselho tem o direito de buscar opiniões profissionais de agências externas.

- **Gestão de Riscos e Controle Interno**

O Conselho, por meio do SRMC, analisa os procedimentos e políticas de gerenciamento de riscos e também acompanha os resultados para garantir a continuidade dos negócios e operações da IVL. As principais áreas de risco e sistemas de gerenciamento de risco são revisadas e atualizadas periodicamente de acordo com a dinâmica dos negócios.

O Conselho garante que a IVL adote e implemente um sistema contábil robusto e eficaz, incluindo um sistema interno de controle e auditoria e um sistema de conformidade para garantir que atue de acordo com as leis e normas aplicáveis.

- **Nomeação do CEO do Grupo e dos Cargos-Chave de Gerência**

O Conselho nomeia o CEO do Grupo e outra gerência sênior considerada necessária; e garante que eles recebam suporte contínuo e treinamento relevante para desempenhar suas funções com eficácia.

Um secretário da empresa também é nomeado pelo Conselho para prestar assistência em suas diversas atividades na administração dos negócios, de acordo com as leis e regulamentos relacionados.

- **Fortalecimento da Eficácia do Conselho**

Um programa de orientação é fornecido pelo Conselho a todos os novos diretores, informando-os sobre os negócios e operações da IVL, perspectivas industriais, novas tecnologias e inovação, bem como governança corporativa, para ajudá-los no desempenho eficaz de suas funções.

O Conselho, por meio do Comitê NCCG, trabalha com o Secretário da Empresa no fornecimento das informações e suporte necessários para informar e atualizar os diretores, a fim de que eles efetivamente cumpram seus deveres e responsabilidades.

Uma autoavaliação anual é realizada pelo Conselho e Comitês sobre o respectivo desempenho.

- **Relatórios e Divulgações**

O Conselho garante que as divulgações de informações (incluindo demonstrações financeiras, relatórios anuais e o Formulário 56-1) reflitam de forma precisa e justa o status financeiro, o desempenho e/ou qualquer outro evento da IVL que seja relevante no curso dos negócios da Empresa.

- **Engajamento e Comunicação com Acionistas**

O Conselho assegura que a IVL tenha as políticas e funções em vigor para implementar os padrões de governança corporativa estabelecidos nos Princípios 1 e 2 na página 4.

Código de Conduta

4. Código de Conduta

4.1. Introdução

Este Código de Conduta (doravante denominado "o Código") estabelece o compromisso da IVL em conduzir seus negócios de forma ética e legal onde a Empresa opera. Nesse sentido, fornece orientação específica para a tomada das decisões corretas e visa complementar o treinamento e a experiência de trabalho para garantir que o pessoal da IVL esteja totalmente ciente e confiante no desempenho de seus deveres e responsabilidades.

O Código aplica-se ao Pessoal da IVL em todo o mundo e é atualizado para incluir várias políticas que foram previamente descritas separadamente e agora agrupadas em quatro seções, a saber: **Práticas Éticas, Práticas Justas de Negócios, Valores no Local de Trabalho e Tratamento de Stakeholders**. Este documento integrado tem o objetivo de servir como um guia importante para identificar e gerenciar situações desafiadoras e tomar decisões éticas de negócios, garantindo assim que os valores da Empresa sejam realizados no dia-a-dia.

Além deste Código, os diretores da Empresa cumprirão suas obrigações e responsabilidades em conjunto com a Carta do Conselho Administrativo e as Cartas de Comitê aplicáveis.

Implementação

Na medida do permitido por lei e, dependendo da natureza e gravidade do comportamento em não conformidade ao Código, a Empresa pode tomar ações corretivas/apropriadas conforme julgar adequado ao Pessoal da IVL que está incorreto.

4.2. Práticas Éticas

4.2.1. Transações Comerciais Legais

- O pessoal da IVL e a empresa conduzirão os negócios em total conformidade com todas as leis e regulamentos nos países em que operam e manterão a reputação de comportamento ético e integridade financeira.
- O pessoal da IVL precisa estar ciente e manter-se atualizado sobre todas as leis, regras e regulamentos relacionados à sua área de trabalho, e deve cumprir com eles.

4.2.2. Política de Uso de Informações Privilegiadas

- É política da IVL garantir que suas informações internas permaneçam confidenciais e sejam usadas e/ou compartilhadas adequadamente.
- Todos os funcionários da IVL devem manter todas as informações da empresa em sigilo e/ou internas, exceto quando for exigido que seja divulgado para a finalidade de operação dos negócios da empresa.

Todo o Pessoal da IVL não deve divulgar informações confidenciais e/ou internas da Empresa com o objetivo de buscar benefícios para si ou para outras pessoas, direta ou indiretamente, independentemente de esse benefício ser ou não recebido.

Todo o Pessoal da IVL não deve vender, comprar, transferir ou aceitar a cessão de valores mobiliários da Empresa usando informações confidenciais e/ou internas da Empresa; e/ou não realizará nenhuma transação usando informações confidenciais e/ou internas da Empresa de uma maneira que possa causar danos à Empresa, direta ou indiretamente. Esta disposição também se aplica aos cônjuges e filhos (menores) do pessoal da IVL. Os infratores dos regulamentos serão considerados como tendo cometido uma infração grave.

Após a listagem da Empresa na SET, o Pessoal da IVL e seu auditor que compram ou vendem, oferecem para comprar ou vender, ou convidam qualquer outra pessoa a comprar, vender ou oferecer para comprar ou vender ações da Empresa de forma a tirar proveito de terceiros, usando material de informação interno para alterações no preço das ações da IVL que ainda não foram divulgadas ao público e às quais eles tenham acesso em virtude de sua posição, e se esse ato é ou não praticado por conta própria ou em benefício de outra parte, ou divulgar essas informações para que elas recebam consideração da parte que pratica os atos mencionados, essa pessoa será responsabilizada de acordo com as leis aplicáveis em relação ao uso de informações privilegiadas.

No caso de diretores, gerentes ou auditor da Empresa adquirirem ou alienarem ações ou outros valores mobiliários (se houver) da Empresa, essa pessoa deverá relatar essas aquisições ou alienações à SEC dentro do prazo descrito na Lei SEC BE 2535. A referida aquisição ou alienação

deve incluir as participações acionárias e outros valores mobiliários (se houver) do cônjuge e dos filhos (menores) da pessoa na Empresa.

* A IVL tratará os dados pessoais que tem o consentimento para coletar, manter, usar e divulgar como *Informações Confidenciais*.

4.2.3. Política Anticorrupção

- É política da IVL impedir *Suborno* e *Corrupção* para garantir a conduta ética de seus negócios.
- Esta política também se aplica aos *Stakeholders* da IVL que estão autorizadas a agir em nome ou representar a Empresa.
- Esta política tem como objetivo complementar quaisquer leis e regulamentos locais contra suborno ou anticorrupção nas várias jurisdições em que opera ou irá operar.
- A IVL se compromete a conduzir seus negócios globais de maneira honesta, justa, sem *Corrupção* ou atos de *Suborno* e com responsabilidade. A Empresa percebe que atos de *Suborno* ou *Corrupção* têm um impacto negativo em sua imagem, marca e sustentabilidade da Empresa. Portanto, qualquer violação desta política é considerada um assunto sério e resultará em ação disciplinar firme, de acordo com as regras e regulamentos aplicáveis em cada país.

- **Suborno**

A Empresa proíbe explicitamente o *Suborno* de qualquer forma, direta ou indiretamente, inclusive fazendo, prometendo, oferecendo ou autorizando um pagamento ou presente a um agente, parceiro comercial, funcionário do governo, partido político ou qualquer outro terceiro com o objetivo de corromper o destinatário a exercer uma prática inadequada de funções, deveres ou julgamentos e vice-versa.

- **Presentes e Favores**

A Empresa reconhece que diferentes culturas têm diferentes pontos de vista sobre presentes e favores. Como empresa global, a IVL autoriza cada um de seus negócios a estabelecer orientações e limites apropriados para dar ou aceitar todos os presentes e favores, entendendo que eles permanecem alinhados com os costumes locais e não devem solicitar um serviço ou recompensa ilegal por um serviço ilegal. Em tais circunstâncias limitadas, a oferta razoável e pouco frequente ou o recebimento de hospitalidade no curso de um relacionamento comercial pode ser permitida. No entanto, cada empresa deve monitorar a conformidade, a fim de evitar presentes e hospitalidade desproporcionais ou contrários às leis locais.

Os funcionários devem notificar seus líderes imediatos antes de fazer ou receber qualquer oferta de favores. Em caso de dúvida, os funcionários devem consultá-los antes de aceitar ou prometer qualquer presente ou

oferecer favores. O valor dos presentes e/ou favores, fornecidos ou recebidos, não deve exceder 3.000 baht³ (aproximadamente USD 100).

- **Contribuições e Patrocínios Filantrópicos e Beneficentes**

Embora contribuições e patrocínios filantrópicos de caridade sejam partes essenciais da responsabilidade social corporativa (RSE) da empresa, eles podem ser explorados ou usados como disfarce para atividades ilícitas. Uma verificação adequada de todas as entidades beneficentes e filantrópicas é obrigatória ao fazer contribuições.

Os Grupos de Trabalho Locais de RSC atuam como um mecanismo preventivo, revisando e gerenciando essas atividades. Se os funcionários desejarem iniciar qualquer projeto que exija filantropia ou doações corporativas, é aconselhável que entrem em contato com o seu grupo de trabalho local de RSC.

- **Procedimentos**

- o **Procedimentos de Emprego**

Os candidatos a emprego serão avaliados durante o processo de Recrutamento e Seleção, para verificar, na medida do razoável e prático, que eles provavelmente estejam em conformidade com as políticas anticorrupção da Empresa.

Os novos funcionários serão informados do Manual de Governança Corporativa da Empresa, incluindo o Código, para garantir que o entendam, juntamente com a importância de cumpri-lo com referência específica à anticorrupção.

Os funcionários são obrigados a declarar qualquer conflito de interesses. Os líderes monitorarão quaisquer conflitos de interesse em potencial que possam aumentar os riscos de *Suborno e Corrupção*.

- o **Treinamento**

A Empresa e cada unidade de negócios fornecerão treinamento e conscientização anticorrupção apropriados na Integração e regularmente a todos os funcionários relevantes para garantir que estejam cientes dos tipos de *Corrupção*, dos riscos de se envolver em atividades corruptas, das leis locais relacionadas à *Corrupção*, o código e as políticas anticorrupção da empresa e como eles podem denunciar a *Corrupção*.

- o **Procedimentos de Reporte**

A Empresa possui procedimentos internos para relatar práticas antiéticas/*Corrupção*. Se alguém tomar conhecimento de algum problema ou prática que envolva uma violação potencial ou real desta

³ Taxa de câmbio local a ser aplicada conforme necessário.

política, será solicitado que relate imediatamente esse assunto ao líder imediato ou a alguém com capacidade de supervisão.

Os funcionários que desejam apresentar um relatório ao *Comitê de Denúncias* podem fazê-lo através das três opções a seguir:

- 1) e-mail: ethics@indorama.net ou independentdirectors@indorama.net caso desejem denunciar um membro ou membros do *Comitê de Denúncias*;
- 2) através do Comitê de Denúncias⁴, um canal de denúncia on-line;
- 3) Um envio por escrito por correio ao *Comitê de Denúncias*, conforme declarado na Política de Denúncias.

A IVL protegerá a identidade de qualquer pessoa que denuncie através de qualquer um desses canais.

- **Responsabilidades**

O Conselho Administrativo é responsável pela definição, implementação e operação eficazes da política anticorrupção e pode delegar a responsabilidade pela implementação em qualquer um de seus subcomitês ou equipe de gerenciamento para garantir que a política seja totalmente compreendida e incorporada na cultura corporativa da IVL.

A Gerência é responsável por garantir a existência de sistemas eficazes para impedir a *Corrupção* de qualquer forma, enquanto o Departamento de Auditoria Interna monitorará periodicamente os sistemas e reportará ao Comitê de Auditoria.

A IVL tomará medidas razoáveis para garantir que suas operações e controles financeiros impeçam quaisquer riscos de a Empresa cometer um ato corrupto ou de qualquer ato corrupto cometido contra a Empresa.

Os riscos de *Suborno* e *Corrupção* serão analisados pelo Comitê de Auditoria, que também realizará uma revisão interna anual da política anticorrupção para garantir sua eficácia e fará recomendações ao Conselho para revisões da política, se necessário.

- **Ações Disciplinares**

Qualquer pessoa envolvida em *Suborno* e *Corrupção* ou que engane ou atralhe os *Investigadores* que investigam *Suborno* e *Corrupção* estará sujeita às leis e regulamentos locais. A Empresa tomará as ações apropriadas contra essa pessoa, conforme julgar adequado e permitido por lei.

⁴ O Centro de Denúncias pode ser acessado através de <http://whistleblower.indoramaventures.com>.

4.2.4. Política Ambiental

- É política da IVL criar conscientização sobre a necessidade de preservar e proteger o meio ambiente e reduzir o impacto de seus negócios no meio ambiente e na biodiversidade, tanto nas áreas que cercam seus negócios quanto no mundo em geral.
- A IVL reconhece que seus negócios têm impactos no meio ambiente por meio de suas operações, escritórios e outras atividades. A Empresa trabalha para prevenir e reduzir quaisquer impactos adversos ao meio ambiente e buscar compromissos semelhantes de seus fornecedores.

A IVL cumprirá e, sempre que possível, trabalhará para exceder os requisitos legais e outros relacionados à Empresa e ao setor. Também acompanhará os mais recentes códigos, padrões e práticas recomendadas internacionais e os incorporará em suas políticas corporativas, decisões de negócios, compras, gerenciamento da cadeia de fornecimento, desenvolvimento e entrega de produtos e serviços.

A IVL manterá uma estrutura de gerenciamento interno referente à supervisão de questões ambientais com responsabilidades claramente definidas para cumprir esse compromisso político, monitorar seu desempenho ambiental e estabelecer objetivos e metas para melhoria.

O objetivo da Empresa é minimizar os impactos ambientais, promover a conscientização ambiental em sua *Força de trabalho* e fornecer o treinamento necessário para permitir que os funcionários implementem completamente essa política.

o **Redução de Impactos Ambientais**

Para reduzir os impactos ambientais, a Empresa se compromete a garantir que seus ativos estejam operando com eficiência ideal e que a manutenção e os investimentos ambientais sejam efetivos por meio do monitoramento de seus sistemas de gestão de Desempenho Ambiental e Retorno Ambiental sobre Investimentos. A IVL introduzirá o uso de energias renováveis; soluções de iluminação de baixo consumo de energia e equipamentos com eficiência energética; e instalações de teleconferência para reduzir as viagens às reuniões, reduzindo assim sua emissão de carbono.

A Empresa reconhece seu papel fundamental no desenvolvimento de uma economia circular que se baseia na reciclagem de materiais, resultando em menor consumo de água, energia e material, além de reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE). Ela buscará ativamente maneiras de minimizar as emissões de dióxido de carbono (CO₂) por meio de reduções no consumo de energia, melhorando a ecoeficiência operacional e reduzindo o consumo de recursos.

A IVL inovará ativamente para encontrar soluções apropriadas para os desafios ambientais - desde colaborações no desenvolvimento de

produtos de base biológica até seu papel de liderança na promoção de uma economia circular. Por meio de sua estratégia de Mudança Climática e iniciativa de Gerenciamento de Produto, a Empresa incorporará a avaliação e minimização de impactos ambientais no projeto de produtos, fabricação, manuseio e transporte.

A IVL se compromete a expandir seus negócios de maneira sustentável, incluindo todos os critérios mencionados nesta política ambiental ao realizar a devida diligência em fusões e aquisições, bem como ao planejar suas expansões de raiz, para informar regularmente sobre questões ambientais.

o **Gestão de Resíduos**

A IVL garantirá a existência de fortes padrões de conformidade para gerenciar seus resíduos nos locais, de acordo com os requisitos regulamentares. Isso inclui inventário adequado de resíduos por nome, tipo, código (conforme exigido por lei), local de armazenamento, método de transporte externo, tratamento, descarte e quantidade de resíduos gerados, armazenados localmente, descartados no local e fora deste.

A Empresa continuará a gerenciar seus resíduos de maneira responsável e, sempre que possível, excederá os requisitos regulamentares. Ela se compromete a reduzir o desperdício e aumentar a disposição de resíduos por meio de fornecedores sustentáveis que podem reutilizar, recuperar ou reciclar. A Empresa também se compromete a reduzir seus resíduos perigosos e garantir que seu descarte seja tratado pelos fornecedores apropriados.

o **Engajamento de Stakeholders**

A IVL trabalhará com os *Stakeholders* e parceiros para proteger o meio ambiente, aumentar o entendimento das questões ambientais e disseminar boas práticas; e se compromete a fazer melhorias contínuas no gerenciamento de impactos ambientais. Isso inclui selecionar seus contratados e fornecedores com base no desempenho ambiental, social e de governança, que analisa continuamente. Os parceiros da Empresa também incluem suas operações a jusante, pois buscam colaborar com seus clientes para reduzir o impacto ambiental da logística.

A IVL continuará sendo um vizinho responsável nas comunidades onde opera e apoia sua qualidade de vida. A Empresa terá mecanismos eficazes para se envolver com as comunidades locais em relação a suas operações, riscos prováveis e planos de resposta a emergências.

A Empresa também se compromete a minimizar seus impactos ambientais de operações não gerenciadas e joint ventures por meio de um envolvimento adequado com os *Stakeholders* relevantes.

o **Alterações Climáticas**

As alterações climáticas são amplamente reconhecidas como uma preocupação internacional dos governos nacionais nos países onde a IVL opera, e está firmemente comprometida em fazer sua parte. Portanto, a IVL se compromete a reduzir as emissões de gases de efeito estufa de suas operações de maneira a apoiar estratégias nacionais e está alinhada com o compromisso com seus *Stakeholders* de operar um negócio sustentável.

Os compromissos de alterações climáticas da IVL também incluem contabilidade adequada de GEE, mitigação de riscos de alterações climáticas e inovação para reduzir impactos, engajamento com as partes interessadas, divulgação pública e mecanismos para garantir a responsabilidade por assuntos relacionados a alterações climáticas dentro da empresa.

Os principais compromissos da Empresa em relação às mudanças climáticas são avaliar o impacto potencial em seus negócios da evolução das políticas de mudanças climáticas como parte de seus processos contínuos de gerenciamento de riscos; trabalhar ativamente com os principais *Stakeholders*, incluindo fornecedores, para melhorar a redução de resíduos; e informar anualmente sobre os avanços em seu Relatório de Sustentabilidade.

o **Biodiversidade**

A política da IVL em relação à conservação e promoção da biodiversidade reflete seu compromisso de promover os objetivos do desenvolvimento sustentável na gestão e desenvolvimento de seus negócios e melhorar a biodiversidade sempre que possível.

Dessa forma, a Empresa trabalhará com as autoridades relevantes e as partes afetadas ao operar em locais designados como importantes devido aos seus habitats naturais ao redor para garantir sua proteção por meio de mecanismos eficazes de controle da poluição e planos de gerenciamento para conservar ou melhorar sua biodiversidade.

A IVL cumprirá todos os requisitos e diretrizes estatutárias relevantes com relação às áreas designadas em qualquer um dos novos locais de desenvolvimento. Onde for necessário construir, a Empresa promoverá a biodiversidade, levando em consideração quaisquer redes locais de biodiversidade ou planos de ação. A IVL identificará todos os locais existentes onde há potencial para melhorar a biodiversidade e, com o tempo, desenvolverá planos de ação apropriados para alcançar isso em parceria com autoridades e aqueles que promovam a biodiversidade nos níveis local e nacional e identificará maneiras pelas quais a IVL pode apoiar o desenvolvimento de programas e iniciativas selecionados.

4.3. Práticas Comerciais Justas

4.3.1. Conflito de Interesse

- O pessoal da IVL é obrigado a agir no melhor interesse da Empresa em todos os momentos.
- O pessoal da IVL não deve se colocar, nem permitir que seus parentes sejam colocados em uma posição em que seus interesses conflitem, direta ou indiretamente, com os da Empresa.
- O pessoal da IVL deve informar imediatamente seu líder imediato sobre o envolvimento em qualquer transação mencionada acima que possa afetar os melhores interesses da IVL.
- Os diretores não devem, em benefício ou em benefício de outras pessoas, operar qualquer negócio da mesma natureza ou em concorrência com a Empresa em que são conselheiros, a menos que tenham notificado uma assembleia geral antes da resolução de nomeá-los como diretor.
- Os diretores não devem ser parceiros em uma sociedade comum ou com responsabilidade ilimitada em uma sociedade limitada, nem ocupar uma diretoria em uma empresa pública ou privada que opera um negócio da mesma natureza ou que concorre com a Companhia, a menos que tenham notificado uma assembleia geral antes da deliberação para designá-los como conselheiros.
- Divulgações sobre Títulos da Empresa:
 - o Os diretores e a alta gerência devem divulgar totalmente as informações e preparar um relatório conforme especificado pelas regras e regulamentos nos termos da Lei de Valores Mobiliários 2525 e suas emendas (a “Lei 2535 da SEC”) ao Escritório da Comissão de Valores Mobiliários no que diz respeito à posse, aquisição ou alienação de ações ou outros valores mobiliários (se houver) da IVL.
 - o As ações ou outros valores mobiliários (se houver) da IVL, adquiridos ou alienados por esses diretores e alta gerência serão considerados ações ou outros valores mobiliários (se houver) da IVL, adquiridos ou alienados por seu cônjuge e filhos menores, incluindo outras pessoas, conforme especificado na Seção 258 da Lei 2535 da SEC.
 - o Diretores e alta gerência devem garantir a conformidade da IVL com a Lei 2535 da SEC; com os regulamentos, notificações, pedidos ou quaisquer requisitos da SET, especialmente com os regulamentos sobre a divulgação de informações sobre transações com partes relacionadas e sobre a aquisição ou alienação de ativos importantes da empresa; e com os padrões contábeis estabelecidos pelo Instituto de Auditores e Contadores Certificados da Tailândia.

4.3.2. Política de Propriedade Intelectual

- É política da IVL proteger suas *propriedades intelectuais* e evitar violação dos direitos de *Propriedade Intelectual* de terceiros.
- A *Propriedade Intelectual* da IVL é um ativo inestimável que deve ser protegido o tempo todo.

Para garantir que seus direitos sobre usos, divulgação e transferência de propriedade de tais propriedades sejam protegidos, a Empresa registrará sua *Propriedade Intelectual* de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.

O Pessoal da IVL nunca permitirá que terceiros usem *Propriedade Intelectual* da Empresa sem a devida autorização ou um contrato de licença que tenha sido aprovado pelo Departamento Jurídico.

Todas as partes devem respeitar a confidencialidade da *Propriedade Intelectual* da IVL.

Além disso, as *Marcas Registradas* da empresa nunca devem ser usadas de maneira difamatória ou ofensiva.

o **Posse da Propriedade Intelectual da Empresa e Segredos Comerciais**

A menos que um contrato por escrito indique o contrário, a Empresa é a proprietária dos trabalhos de todos os funcionários. Ela permanecerá como proprietária mesmo depois que os funcionários responsáveis pela criação ou aprimoramento da *Propriedade Intelectual* deixarem a Empresa ou a *Propriedade Intelectual* não for implementada.

A Empresa não possui os direitos de *Propriedade Intelectual* de um trabalho encomendado, realizado por um consultor ou contratado independente, a menos que um contrato por escrito seja autorizado, especificando a propriedade ou a cessão de direitos.

o **Uso de software**

A IVL utiliza software licenciado adquirido de fontes legítimas, de acordo apenas com os termos do contrato de licença.

O pessoal da IVL não deve se envolver no seguinte:

- Instalar o software da empresa em um computador que não seja da empresa
- Fazer uma cópia de qualquer programa de software da empresa por qualquer motivo
- Instalar qualquer programa de software em qualquer computador da empresa sem a permissão do líder do departamento de TI

- o **Propriedade Intelectual de Terceiros**

A Empresa respeitará os direitos de propriedade intelectual de terceiros e não infringirá conscientemente esses direitos.

- o **Ação contra a Infrações**

A IVL se reserva o direito de tomar medidas disciplinares e/ou legais se houver uma violação de sua *Propriedade Intelectual*.

4.4. Valores no Local de Trabalho

4.4.1. Profissionalismo

- Todos os funcionários da IVL devem trabalhar de maneira honesta e confiável.
- Espera-se que os funcionários da IVL dediquem seu tempo, atenção e habilidades exclusivamente ao desempenho de suas funções no interesse da Empresa.
- Os funcionários da IVL não devem assumir tarefas de meio período ou período integral, nem trabalhar com capacidade consultiva para qualquer outro indivíduo ou empresa, nem trabalhar como agentes para outras pessoas, exceto conforme especificamente permitido pelas leis locais, com o consentimento prévio por escrito da IVL, ou se eles forem delegados a fazê-los pela Empresa.

4.4.2. Política de Direitos Humanos

- É política da IVL promover conduta ética e impedir violações dos direitos humanos de acordo com os valores corporativos da Empresa.
- A Empresa incentiva seus principais *Stakeholders* em toda a cadeia de valor a adotar fortes padrões de direitos humanos alinhados com a *Declaração Universal dos Direitos Humanos* como parte de sua conduta.
- A IVL respeita fortemente todos os direitos humanos. Ela se dedica a proteger e abraçar os direitos humanos, conforme consagrado na *Declaração Universal dos Direitos Humanos* e seus dois convênios correspondentes, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. A Empresa evitará violar direitos humanos, evitará cumplicidade em violações de direitos humanos por terceiros e cumprirá as leis dos países em que atua.

Está empenhada em melhorar continuamente a Política de Direitos Humanos para atender aos mais altos padrões.

o Respeito pelos Direitos Humanos

A IVL respeita os direitos humanos em todas as jurisdições em que opera, identifica e evita violações dos direitos humanos de qualquer forma e mitiga os impactos relacionados resultantes de seus negócios ativados por meio de avaliações de riscos e procedimentos de mitigação adequados.

o Discriminação e Assédio

A IVL se compromete a proteger seus funcionários e *Stakeholders* de todas as formas de discriminação e *Assédio* com base em suas visões ideológicas, raça, cor, religião, gênero, orientação sexual,

origem nacional, idade, deficiência, status socioeconômico ou qualquer status considerado como direito humano. Adotará práticas razoáveis e inclusivas em todas as suas operações e trabalhará para eliminar preconceitos, discriminação, bullying (intimidação) e *Assédio*.

o **Tratamento Justo dos Funcionários**

A IVL trata todos os funcionários com respeito, justiça e honestidade e honrará seus compromissos com todos eles, de acordo com os termos e condições de emprego, incluindo leis ou práticas locais.

o **Treinamento do Pessoal**

A IVL fornecerá a seus funcionários as orientações e o treinamento necessários para garantir a implementação efetiva desta política e para garantir que ela seja empregadora e prestadora de serviços inclusiva.

o **Direitos de Acesso**

A IVL tomará todas as medidas razoáveis para garantir que seus prédios e instalações sejam acessíveis a funcionários, clientes e visitantes com deficiência. A Empresa também garantirá que seus veículos sejam acessíveis aos clientes e funcionários e em conformidade com a legislação relevante nos respectivos países.

A IVL garantirá que as informações sejam disponibilizadas para seus clientes e funcionários em formatos alternativos, conforme necessário.

Todos os funcionários e visitantes terão acesso razoável a banheiros e outras instalações.

o **Expediente**

O expediente obedecerá às diretrizes da indústria e aos padrões nacionais. A remuneração dos funcionários será justa e refletirá os mercados e condições locais, e a Empresa sempre atenderá ao salário mínimo nacional.

o **Recrutamento**

O recrutamento será realizado tendo em vista a diversidade e com justiça, igualdade e consistência para todos os candidatos. As práticas de recrutamento serão inclusivas e os candidatos adequados não enfrentarão barreiras ao emprego.

o **Trabalho Infantil**

Nenhuma *Criança* será empregada pela Empresa.

A IVL não tolera *Trabalho Infantil* ilegal, trabalho forçado ou escravo e espera o mesmo de seus clientes e fornecedores. Ele adere às leis locais do *Trabalho Infantil*, onde seus negócios operam.

o **Questões Disciplinares**

A IVL não usa ou tolera punições corporais, coerção mental ou física ou abuso verbal. Procedimentos disciplinares serão iniciados contra qualquer funcionário que se envolver em comportamento ou ações que violem suas normas.

o **Liberdade de Associação e Negociação Coletiva**

A IVL respeita os direitos dos funcionários de formar e ingressar (ou não ingressar) em uma associação sem medo de retaliação, interferência e *Assédio*, desde que a associação cumpra as leis locais. Ela também não obstruirá o diálogo construtivo sobre questões relacionadas ao ambiente e às condições de trabalho.

o **Denúncia de Violação**

A IVL incentiva todos os seus funcionários e *Stakeholders* a denunciar qualquer forma de violação dos direitos humanos.

Além disso, a Empresa tomará todas as medidas necessárias e razoáveis para ajudar um funcionário se seus direitos humanos forem violados por terceiros ou estranhos.

o **Comunicação dessa Política**

A IVL garantirá que essa política seja claramente comunicada a todos os funcionários por meio de programas de Integração de funcionários e comunicações emitidas por Recursos Humanos.

o **Ações Disciplinares**

Qualquer pessoa que esteja envolvida na violação desta política, incluindo, mas não se limitando a, emprego ilegal de *Trabalho Infantil* e trabalho escravo, atos de preconceito, discriminação, bullying (intimidação) e *Assédio*, estará sujeita às leis e regulamentos locais. A Empresa tomará as ações apropriadas contra essa pessoa, conforme julgar adequado e permitido por lei.

4.4.3. Política de Saúde e Segurança

- É nossa política garantir padrões adequados de saúde e segurança na Empresa.
- A IVL acredita que todas as lesões e doenças relacionadas ao trabalho na Empresa podem e devem ser evitadas. A Empresa deve adotar medidas preventivas para proteger a saúde e a segurança de todo o pessoal da IVL ou de terceiros contra os efeitos de suas atividades comerciais, e trabalhar ativamente para atingir a meta de zero acidentes e lesões.

Saúde, segurança e higiene devem ser integradas em todos os processos de gerenciamento de negócios.

Todos os funcionários são responsáveis por alcançar um local de trabalho seguro e higiênico, cuidar razoavelmente de si e dos outros e de não interferir nas disposições para proteger sua saúde e segurança.

A IVL deve sempre cumprir as leis e regulamentos relevantes de saúde e segurança nos países onde opera.

o **Comunicação e Treinamento**

Para garantir que a Política de Saúde e Segurança e os padrões sejam implementados adequadamente em todas as plantas, o responsável pela mesma garantirá que todos os funcionários tenham acesso à Política de Saúde e Segurança, fornecendo uma cópia desta para cada funcionário no a partir de sua contratação ou informa-lo onde a política pode ser encontrada.

A IVL garantirá o manuseio e o uso seguros de substâncias químicas e fornecerá as informações, treinamento e supervisão aplicáveis, conforme necessário.

O treinamento sobre a Política de Saúde e Segurança e os procedimentos locais relacionados serão entregues aos funcionários, a fim de inserir uma forte cultura de saúde e segurança no DNA da Empresa.

o **Controle**

Cada unidade realizará uma análise aprofundada de seus acidentes graves.

Todas as plantas designarão uma pessoa em cada unidade para ser o Oficial de Saúde e Segurança da Unidade ou um cargo com um conjunto de responsabilidades semelhantes (doravante denominado "SHSO") para examinar a implementação e auditoria das Diretivas de Segurança regularmente. O SHSO também supervisionará a gestão dos contratados com relação à saúde e segurança.

o **Avaliações de Risco**

Avaliações de risco serão realizadas periodicamente pelas unidades. Os resultados das avaliações de risco ajudarão a ajustar seus procedimentos de segurança para garantir níveis adequados de saúde e segurança.

o **Avaliação**

A IVL avaliará o desempenho em saúde e segurança monitorando os resultados contínuos e por meio de análises periódicas da gerência.

o **Segurança de Produtos**

Essa política se estende a matérias-primas e produtos da Empresa e na eliminação de qualquer problema de saúde ou impacto ambiental em seus funcionários, empreiteiros, clientes, comunidades e outros *Stakeholders*. A IVL garantirá que seus produtos atendam aos padrões e/ou acordos de saúde e segurança exigidos.

Para esse fim, a IVL conduzirá a implementação e a melhoria contínua do gerenciamento de segurança e saúde por meio de comunicações com os grupos acima mencionados para garantir que eles tenham o poder de evitar situações inseguras e responder rapidamente a eventos inesperados.

o **Ações Disciplinares**

A Empresa tomará as ações apropriadas, conforme julgar adequado e permitido por lei, contra qualquer Funcionário da IVL que desconsiderar ou violar voluntariamente esta política, procedimentos locais de saúde e segurança e/ou leis e regulamentos aplicáveis.

4.4.4. Proteção dos Bens da Empresa

- O pessoal da IVL é responsável pela proteção das *Propriedades* da empresa (tangível ou intangível) contra qualquer perda, dano, uso indevido, roubo e sabotagem; e não deve intencionalmente ou por negligência, causar qualquer dano à Companhia ou suas propriedades.
- Como agentes pertencentes a Empresa, o Pessoal da IVL se comprometerá a manter responsavelmente qualquer coisa pertencente à IVL que possa permanecer sob sua posse no curso de seu emprego.

4.4.5. Política de HIV/AIDS

- É política da IVL garantir que os funcionários que vivem com HIV/AIDS não sejam discriminados, tenham seus direitos protegidos e possam procurar aconselhamento conforme necessário.
- A IVL apoia totalmente os funcionários portadores de HIV/AIDS. A Empresa se compromete a tratar seus funcionários portadores de HIV/AIDS com compaixão, não discriminação e o apoio médico necessário.

A Empresa cumprirá seu compromisso através dos seguintes itens:

o **Confidencialidade e Divulgação**

HIV e a AIDS são tratados confidencialmente como condições médicas, de acordo com as leis aplicáveis e as políticas da Empresa.

o **Não-Discriminação**

Em conformidade com a Política de Direitos Humanos sobre não discriminação, a IVL fornecerá um ambiente de trabalho para seus funcionários que seja isento de *Assédio* ou discriminação. A IVL não discrimina e não discriminará colegas que são, são percebidos como

sendo portadores, vivendo ou afetados pelo HIV/AIDS. A Empresa trata o HIV/AIDS da mesma forma que outras doenças em termos de todos os contratos e benefícios de emprego, incluindo seguro de saúde e vida, benefícios por invalidez e afastamentos. Ela encoraja ativamente fornecedores e clientes a considerar as mesmas práticas não discriminatórias.

Todos os funcionários e subcontratados devem aderir à sua Política de Direitos Humanos sobre não discriminação. Qualquer pessoa envolvida em *Assédio* ou discriminação estará sujeita a medidas disciplinares consideradas aplicáveis pela Empresa.

o **Testes**

A IVL incentiva testes e aconselhamento rotineiros, confidenciais e voluntários como parte de seus programas de educação e conscientização. Nenhum funcionário da IVL é obrigado a fazer o teste de HIV. Os testes podem ser realizados com o consentimento informado e explícito do funcionário, a fim de ajudá-lo a obter o suporte e os cuidados adequados. O teste de HIV não faz parte do processo de recrutamento e seleção.

o **Educação e Conscientização**

A Empresa se compromete a fornecer um ambiente de trabalho que proteja a higiene e a segurança de seus funcionários. Este compromisso reconhece que o HIV/AIDS não pode ser transmitido através de contatos casuais. Os funcionários que conhecem os fatos sobre a infecção pelo HIV e a AIDS têm menos probabilidade de reagir de forma negativa ou inadequada à doença de um colega.

Os programas de conscientização e educação fornecidos pela empresa têm um papel importante na preservação da dignidade dos colegas infectados ou afetados pelo HIV/AIDS. Eles servem para ajudá-los a manter vidas normais e produtivas. A IVL fornecerá, diretamente ou através de terceiros, um programa integrado de educação e conscientização com foco na prevenção. Esses programas podem incluir:

- Treinamento para gerentes e supervisores para comunicar e garantir a conformidade com a política de local de trabalho de HIV/AIDS da IVL e os programas e benefícios relacionados;
- Acesso a informações para promover conhecimentos clinicamente precisos e relevantes sobre prevenção e tratamento do HIV/AIDS, incluindo informações sobre programas eficazes relacionados à abstinência, fidelidade e uso de preservativos;
- Informações sobre práticas sexuais seguras e promoção geral da saúde, incluindo informações sobre abuso de substâncias.

- **Ações Disciplinares**

Caso qualquer funcionário da IVL viole as disposições desta política, ações disciplinares apropriadas devem ser tomadas conforme permitido por lei.

4.4.6. Política de Diversidade

- É política da IVL incentivar a diversidade na Empresa.
- Esta política se aplica a todas as pessoas envolvidas na contratação, nomeação e promoção na Empresa.
- A IVL incentiva a diversidade em sua *Força de trabalho*, a fim de representar uma combinação de experiência para o negócio, bem como geográfica, raça, gênero, idade, religião, identidade de gênero, status socioeconômico, capacidade física, estilos de pensamento, educação e formação acadêmica.

Como operadora global, a IVL procura e recruta pessoas de todo o mundo. A IVL acredita que funcionários de diversas origens culturais, linguísticas e nacionais nos fornecem um conhecimento valioso para entender mercados internacionais complexos. A Empresa oferece oportunidades iguais para todos.

Esta política se aplica a todas as decisões de emprego, incluindo treinamento, mobilidade, práticas salariais, benefícios, ações disciplinares e rescisões. A IVL promove um local de trabalho diversificado e inclusivo, onde todos os funcionários devem se tratar com respeito e dignidade. Ela possui procedimentos claros de comunicação de qualquer tipo de discriminação ou *Assédio*, combinados com procedimentos de acompanhamento para evitar futuros incidentes.

4.5. Política de Tratamento de Stakeholders

É política da IVL garantir que ela construa e mantenha relacionamentos positivos com seus *Stakeholders*.

A IVL é comprometida com práticas comerciais éticas e com os tratamentos apropriados para seus *Stakeholders*.

É política da empresa tratar todos os seus stakeholders de maneira justa, igual e ética. Isso inclui fornecer a eles informações precisas, suficientes, oportunas e úteis sobre a Empresa, sem nenhuma intenção de enganar ou ocultar conteúdo. Ela processará qualquer informação pessoal de seus *Stakeholders* de acordo com as leis de privacidade de dados aplicáveis.

A Empresa permite que seus *Stakeholders* arquivem reclamações de violações do Manual de Governança Corporativa da IVL e do Código, além de práticas antiéticas e ilegais através dos canais de denúncia.

4.5.1. Acionista

É a principal prioridade da Empresa proteger os direitos dos acionistas, independentemente de sua participação acionária, e incentivá-los a exercer seus direitos, conforme estipulado nas leis relevantes.

- **Direitos dos Acionistas**

A IVL reconhece os direitos legítimos básicos dos acionistas a:

- o Participar de assembleias gerais;
- o Aprovar os demonstrativos contábeis anuais da Empresa;
- o Aprovar o pagamento anual de dividendos;
- o Nomear um procurador para participar e votar nas assembleias gerais;
- o Votar na nomeação ou destituição de diretores individuais;
- o Votar na nomeação anual de auditores independentes e aprovar as taxas anuais de auditoria;
- o Votar em várias questões comerciais importantes, como aumento/redução de capital, alteração dos estatutos ou alteração do memorando de associação, fusão e aquisição, emissão de instrumentos de dívida, etc.

A IVL incentiva fortemente o envolvimento dos acionistas em fazer perguntas sobre vários aspectos de seus negócios e operações, e a dar suas opiniões e recomendações nas assembleias de acionistas. A Empresa facilitará o processo para os acionistas que não puderem comparecer ao enviar suas perguntas com antecedência nas assembleias de acionistas.

- **Tratamento Equitativo dos Acionistas**

Ao reconhecer a importância do tratamento equitativo dos acionistas, a IVL garantirá que as seguintes práticas sejam realizadas adequadamente:

- o A IVL sempre oferecerá aos acionistas a oportunidade, antes das assembleias gerais, de propor assuntos como itens da agenda, enviar qualquer pergunta sobre as demonstrações contábeis ou financeiras e a oportunidade de propor candidatos qualificados, sem características proibidas para a eleição como conselheiros na Assembleia Geral. Os critérios e o processo para propor itens da agenda e candidatos qualificados serão informados aos acionistas por meio do sistema de divulgação de informações da SET e do site da Empresa.
- o A IVL realizará reuniões de acionistas em um local facilmente acessível com um conveniente processo de registro.
- o A IVL garantirá que as assembleias de acionistas sejam conduzidas de maneira transparente e eficiente e que tenham oportunidades e tempo adequados para fazer suas perguntas.
- o Nenhuma nova agenda será apresentada na assembleia além da agenda divulgada aos acionistas.
- o Se um acionista não puder participar pessoalmente, a IVL fornecerá os formulários necessários para nomear procuradores para participar da assembleia geral em seu nome. Os procuradores podem ser qualquer conselheiro independente ou qualquer pessoa nomeada pelo acionista para participar da reunião e votar em seu nome. Nesse sentido, formulários de procuração adequados serão distribuídos.
- o As cédulas serão usadas para votar em cada item da agenda. A IVL digitalizará as cédulas eletronicamente e declarará os resultados da votação para cada item da agenda durante o curso da reunião. A varredura das cédulas e a declaração dos resultados serão feitas sob a supervisão de um advogado e de um acionista voluntário indicado no início da reunião. Todas as cédulas serão retidas pela Empresa para referência futura por um período de cinco anos.
- o Para evitar o uso de informações privilegiadas, a IVL possui uma política interna para supervisionar o uso de informações privilegiadas e a negociação de valores mobiliários pelo pessoal da IVL e garantirá que as diretrizes estabelecidas na política sejam estritamente respeitadas.

A IVL incentiva os acionistas a se comunicarem com a Empresa para qualquer informação ou esclarecimento que eles possam solicitar.

4.5.2. Clientes

A IVL se compromete a atender às expectativas e satisfação de seus clientes, aderindo aos mais altos padrões de integridade comercial, segurança e qualidade dos produtos, a fim de atender às expectativas e satisfação dos clientes.

Para cumprir tal compromisso, a IVL deve:

- Conquistar negócios com os clientes com base em produtos superiores, atendimento ao cliente e preços competitivos.
- Fornecer serviços e produtos de maneira honesta, direta e precisa e cumprir as promessas feitas.
- Fornecer todas as informações necessárias sobre o produto e nunca enganar os clientes.
- Lidar com as reclamações feitas pelos clientes de maneira justa e precisa em tempo hábil.
- Respeitar os direitos dos clientes, mantendo todas as suas informações em sigilo.
- Notificar os clientes o mais rápido possível se houver alguma preocupação com a segurança do produto.

4.5.3. Fornecedores

A IVL se compromete a trabalhar com seus fornecedores para desenvolver relacionamentos significativos e de longo prazo com base no respeito mútuo, confiança e compreensão dos valores uns dos outros.

Para cumprir tal compromisso, a IVL deve:

- Comunicar claramente, negociar e concluir acordos com seus fornecedores de maneira profissional, justa, verdadeira e transparente.
- Manter seus compromissos com os termos e condições do contrato.
- Respeitar os direitos dos fornecedores, mantendo todas as suas informações em sigilo.

Em troca, a IVL espera que seus fornecedores:

- Atendam a todos os padrões de segurança e qualidade necessários e imediatamente reportem qualquer problema de segurança do produto.
- Engajem-se aos padrões éticos do “Código de Conduta do Fornecedor” da Empresa, disponível no Anexo 2 e no site da IVL, na seção Governança Corporativa.

A seleção de fornecedores será baseada no desempenho ambiental, social e de governança, que será revisado periodicamente pela Empresa.

4.5.4. Credores

IVL honrará seus compromissos com relação aos termos e condições declarados nos acordos com seus credores.

Reportará a situação financeira da Empresa aos seus credores de forma transparente.

4.5.5. Concorrentes

A IVL competirá e conduzirá seus negócios de maneira livre, justa e legal, em um ambiente de respeito mútuo, a fim de ajudar a apoiar o crescimento e o desenvolvimento do mercado para beneficiar o setor como um todo.

A IVL evitará fazer comentários negativos sobre seus concorrentes.

Qualquer informação sobre a concorrência será obtida de forma ética e de fontes publicamente disponíveis.

4.5.6. Governo

A IVL honra seus relacionamentos com governos e autoridades reguladoras em todas as jurisdições em que opera e cumprirá suas instruções, requisitos estatutários e leis aplicáveis relativas a todos os aspectos de seus negócios.

A Empresa evitará se comportar de maneira que possa ser interpretada, ao interagir com funcionários do governo, como uma tentativa de obter influência indevidamente ou conspirar em um ato ilegal.

Como a IVL opera em vários países, ela terá o máximo cuidado ao interagir com governos ou autoridades reguladoras de diferentes culturas. Seus funcionários são lembrados de estarem cientes das respectivas práticas e etiqueta comercial, a fim de evitar qualquer ofensa não intencional.

4.5.7. Mídia

É política da IVL fornecer informações precisas e relevantes à mídia, uma vez que ela desempenha um papel vital na comunicação de informações sobre a Empresa ao público em geral.

Enquanto o Departamento de Comunicação Corporativa atua como um contato com a mídia para fornecer informações, apenas os porta-vozes autorizados podem ser entrevistados ou falar em nome da Empresa.

Política de Denúncia

5. Política de Denúncia

- É política da IVL permitir que os funcionários da Empresa que observam uma prática antiética ou imprópria (seja uma violação da lei ou não, incluindo mas não se limitando a possíveis fraudes, corrupção ou outras irregularidades e irregularidades graves), entrem em contato com o Comitê de Denúncias sem necessariamente informar seus líderes imediatos e sem revelar sua identidade; desde que, no entanto, caso a identidade do delator seja fornecida, a IVL garantirá a proteção dessa identidade.

Essa política também permite que outras pessoas se aproximem do *Comitê de Denúncias*

- Esta política governa a comunicação e investigação de alegações de atividades impróprias. Em todos os casos, o *Comitê de Denúncias* mantém a prerrogativa de determinar quando as circunstâncias justificam uma investigação e, em conformidade com a política e as leis e regulamentos aplicáveis, o processo de investigação apropriado a ser empregado.
- A denúncia e a investigação de alegações de atividades impróprias sob esta Política de Denúncia podem implicar o processamento de dados pessoais na interpretação do Regulamento Geral de Proteção de Dados da UE ou de qualquer outro regulamento de privacidade de dados. Quando dados pessoais forem processados, isso será feito de acordo com a seção "Privacidade" desta Política de Denúncia, Declaração de Privacidade e de outra forma de acordo com as leis e regulamentos de privacidade (locais) relevantes.
- Esta política também se aplica aos *Stakeholders* da IVL que estão autorizadas a agir em nome ou em representação da Empresa.

- **Delações Protegidas**

- o Os *Delatores* podem realizar denúncias sobre:
 - Qualquer ato que viole o Manual de Governança Corporativa da Empresa, incluindo o Código e qualquer ato que afete adversamente os interesses comerciais da Empresa.
 - Qualquer ato que viole os estatutos da empresa, incluindo regras, regulamentos, anúncios e políticas.
 - Qualquer ato que seja ilegal sob a lei local ou internacional.

- **Procedimentos de Reporte**

Uma delação pode ser reportada ao *Comitê de Denúncias* através de qualquer um dos canais mencionados abaixo:

- o Por e-mail para: ethics@indorama.net

- o Por correio para:
 - The Whistleblower Committee
 - c/o Mr. Richard Jones
 - Indorama Ventures PCL
 - 75/102 Ocean Tower 2, 28th Floor
 - Soi Sukhumvit 19, Asoke Road
 - Klongtoey Nua, Wattana
 - Bangkok 10110, Thailand
- o Através do seguinte link: <http://whistleblower.indoramaventures.com>
- o Uma *Delação Protegida* também pode ser feita a um líder imediato (nos casos em que não há potencial conflito de interesses). Em tais casos, o líder imediato deve encaminhar o relatório ao *Comitê de Denúncias*, tomando os devidos cuidados para ocultar a identidade do Delator.
- o As *Delações Protegidas* devem ser relatadas preferencialmente por e-mail ou por escrito em inglês. Se escrito em um idioma local, será traduzido para o inglês para mais investigações.
- o Reclamações contra o *Comitê de Denúncias* podem ser enviadas para independentdirectors@indorama.net

- **Procedimentos para a Investigação de Delações Protegidas**

- o O *Comitê de Denúncias* determinará se a *Delação Protegida* realmente se refere à conformidade ou violação ética dentro de 7 dias úteis após o recebimento. Se a delação for contra qualquer membro do *Comitê de Denúncias*, o mesmo será feito pelo Presidente do Comitê de Auditoria, que iniciará a investigação por meio de um comitê composto por executivos não relacionados à ação divulgada.
- o Se o *Comitê de Denúncias* determinar que a *Delação Protegida* não é válida, a justificativa para o mesmo será discutida na reunião do Comitê NCCG. O Comitê NCCG pode revogar a decisão, se necessário.
- o Se o *Comitê de Denúncias* determinar que a *Delação Protegida* é válida, uma investigação do Chefe do Departamento de Auditoria Interna investigará a suposta violação.
- o O *Sujeito* será normalmente informado das alegações no início de uma investigação formal e terá a oportunidade de fornecer uma defesa durante a investigação.
- o O *Sujeito* tem a responsabilidade de não interferir na investigação. As evidências não devem ser retidas, destruídas ou adulteradas, e as testemunhas não devem ser influenciadas, treinadas ou intimidadas. Tais ações darão ensejo a processos disciplinares.
- o O Chefe de Auditoria Interna apresentará um relatório dos resultados da investigação ao *Comitê de Denúncias*, juntamente com evidências, se

houver, dentro de um mês após o recebimento da *Delação Protegida*. Uma prorrogação só pode ser concedida após consideração do *Comitê de Denúncias*.

- **Processo após uma Investigação de Delação Protegida**

- o Não obstante quaisquer outros direitos que o *Sujeito* possa ter por lei ou sob esta Política de Denúncias, o *Sujeito* tem o direito de ser informado sobre o resultado da investigação. Se as alegações não forem sustentadas, o *Sujeito* deve ser consultado se a divulgação pública dos resultados da investigação seria do melhor interesse do *Sujeito* e da Empresa.
- o Se a investigação concluir que o *Sujeito* cometeu um ato impróprio ou não ético, o *Comitê de Denúncias* recomendará as ações corretivas apropriadas ou os procedimentos disciplinares considerados necessários.
- o Se a investigação concluir que o *Delator* fez uma declaração falsa maliciosamente, como fazer *Delação Protegida* com base em fatos que sabia que não eram verdadeiros, isso pode resultar em ação corretiva ou processo disciplinar contra o *Delator*.

- **Privacidade**

- o A IVL garante a confidencialidade das informações recebidas, o processamento seguro de informações pessoais e a proteção da identidade do *Delator* e de todas as outras pessoas envolvidas.
- o Se e quando (adicionalmente) processar qualquer dado pessoal, o *Comitê de Denúncias* aplicará o princípio de minimização de dados: o *Comitê de Denúncias* somente (adicionalmente) processará informações pessoais adequadas, relevantes e necessárias para o caso específico.
- o Se e quando (adicionalmente) processar dados pessoais, o *Comitê de Denúncias* identificará o que significa informação pessoal no contexto do caso específico e quem são os indivíduos afetados para determinar seu direito à informação, acesso e retificação. Restrições a esses direitos são permitidas, desde que o *Comitê de Denúncias* possa fornecer razões documentadas para a tomada de tal decisão.
- o Assim que possível após uma *Delação Protegida* e, se necessário, de acordo com as leis aplicáveis, o *Comitê de Denúncias* fornecerá ao *Delator* e a todos os outros indivíduos afetados por uma *Delação Protegida* uma cópia da Declaração de Privacidade da IVL (Anexo 3), informando o *Delator* sobre como seus dados pessoais serão processados.
- o Em certos casos, no entanto, informar o *Sujeito* em um estágio inicial pode ser prejudicial para o caso. Nesses casos, talvez seja necessário adiar o fornecimento de informações específicas (consulte também o marcador 3 na seção "Privacidade").

- o Além disso, informar todos os terceiros mencionados na *Delação Protegida* pode implicar um efeito desproporcional. Caso a caso, o *Comitê de Denúncias* decidirá se é desproporcional ou não informar todos os terceiros, o que pode - entre outros - ser o caso, se os indivíduos informados forem uma operação de processamento adicional que poderia ser mais intrusiva do que o inicial.
- o O *Comitê de Denúncias* garantirá que, ao responder ao pedido de direito de acesso, as informações pessoais de outras partes não sejam reveladas.
- o O *Comitê de Denúncias* garantirá que períodos de conservação proporcionados sejam observados, dependendo do resultado de cada caso. As informações pessoais não serão mantidas por um período maior do que o necessário, tendo em vista a finalidade do processamento.

Definições e Abreviações

6. Definições e Abreviações

As seguintes palavras e expressões utilizadas neste manual terão o significado atribuído a elas, exceto quando o contexto exigir o contrário.

Termos	Definições
Suborno Página 12, 13, 14 e 37	<p>Refere-se à oferta, promessa ou fornecimento a terceiros, ou solicitação, recebimento ou concordância em receber de outros, uma vantagem financeira ou outra para desempenhar indevidamente uma <i>Função ou Atividade Relevante</i>.</p> <p>Isso inclui pagamentos de facilitação com o objetivo de agilizar ou facilitar a execução de um funcionário público ou ação administrativa de rotina e obter ou manter negócios ou qualquer outra vantagem indevida, conforme mencionado em outra parte desta política.</p>
Criança ⁵ Páginas 22 e 37	Qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, a menos que a idade mínima para o trabalho seja maior pelas leis locais; nesse caso, a idade maior estipulada se aplica.
Trabalho Infantil ⁶ Páginas 22 e 23	Qualquer trabalho realizado por uma <i>Criança</i> mais jovem do que a idade especificada na definição acima de uma <i>Criança</i> .
Informações Confidenciais Página 12	<p>Informações confidenciais se referem a informações que não são conhecidas do público ou de domínio público.</p> <p>Informações confidenciais incluem, entre outras, informações não públicas, informações financeiras, informações comerciais, estruturas corporativas, operações, segredos comerciais, know-how técnico, projetos, planos de vendas e marketing, pesquisas de mercado, relatórios, manuais, propostas, preços., estratégias de negócios, listas de clientes e fornecedores, ativos e passivos, análises, previsões, estudos de negócios e planos de desenvolvimento, relatórios de denunciante escritos, transmitidos oralmente, visualmente, eletronicamente ou por qualquer outro meio, compilações, estudos ou documentos que contenham ou sejam gerado a partir dessas informações confidenciais.</p>
Corrupção Páginas 1, 12, 13, 14 e 33	Refere-se à <i>Suborno</i> , extorsão, fraude, engano, abuso de poder, peculato, lavagem de dinheiro e outras atividades semelhantes.

⁵ Fonte: “Documento de Orientação para Responsabilidade Social 8000 (SA8000@:2014)” por Social Accountability International.

⁶ Fonte: “C138 - Convenção de Idade Mínima, 1973 (Nº. 138)” pela Organização Internacional do Trabalho.

Termos	Definições
<p>Assédio Páginas 21, 22, 23, 25, 26 e 27</p>	<p>A IVL identifica as seguintes ações como assédio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofender ou humilhar alguém física ou verbalmente. • Ameaçar ou intimidar alguém. • Fazer piadas ou comentários indesejados sobre as diferenças de alguém <p>O assédio sexual inclui, entre outros, comportamentos que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crie um ambiente de trabalho sexualmente intimidador, indesejável, hostil ou ofensivo. • Poderiam razoavelmente ser considerados como colocando condições sexuais no emprego ou nas oportunidades de emprego de uma pessoa.
<p>Design Industrial⁷ Página 38</p>	<p>Um design industrial refere-se aos aspectos decorativos ou estéticos de um objeto. Um design pode consistir em recursos tridimensionais, como a forma ou a superfície de um objeto ou recursos bidimensionais, como padrões, linhas ou cores.</p>
<p>Informações Privilegiadas⁸ Páginas 4 e 11</p>	<p>A compra ou venda de um valor mobiliário por um indivíduo que tem acesso a <i>Informações Relevantes</i> sobre o valor mobiliário, quando essas informações ainda não são públicas. Negociar com um conhecimento especial é injusto com outros investidores que não têm acesso ao conhecimento.</p>
<p>Propriedade Intelectual⁷ Páginas 19 e 20</p>	<p>Significa criações da mente: invenções; obras literárias e artísticas; e símbolos, nomes e imagens usados no comércio. A propriedade intelectual é dividida em duas categorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Propriedade industrial</i> inclui patentes para invenções, marcas registradas, desenhos industriais e segredos comerciais. • Direitos autorais abrange artigos de pesquisa, vídeos, filmes, músicas, imagens, fotografias, desenhos, design gráfico e programas de computador, etc.

⁷ Fonte: “What is Intellectual Property?” por World Intellectual Property Organization, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

⁸ Fonte: “Market Surveillance Department” pela Bolsa de Valores da Tailândia (SET).

Termos	Definições
Investigadores Página 14	Refere-se a qualquer pessoa autorizada, nomeada ou consultada pelo <i>Comitê de Denúncias</i> , incluindo o Departamento de Auditoria Interna.
Informações Relevantes ⁹ Página 38	As informações são consideradas “relevantes” se a sua divulgação ao público provavelmente afetar o valor de mercado ou o preço de negociação dos valores mobiliários da Empresa (ou seja, ações) ou influenciar a decisão de um investidor razoável de comprar ou vender os valores mobiliários da Empresa.
Patente ⁷ Página 38	Um direito exclusivo concedido a uma invenção - um produto ou processo que fornece uma maneira inovadora de fazer algo ou que oferece uma nova solução técnica para um problema.
Propriedades Página 25	Propriedades incluem, entre outras, qualquer correspondência, especificação, comprovante, literatura, livros, circulares, artigos, mercadorias ou propriedade de qualquer natureza.
Delação Protegida Páginas 33, 34, 35, 36, 39 e 40	Refere-se a qualquer comunicação feita de boa-fé, com a convicção honesta de que existem motivos razoáveis para preocupação e que divulgam informações ou fornecem evidências de atividades antiéticas ou impróprias. A Empresa e a gerência não devem divulgar a identidade do <i>Delator</i> nem iniciar nenhuma ação injusta ou punitiva, que inclua a mudança da posição, descrição do trabalho ou local de trabalho do <i>Delator</i> , ou suspensão, ameaça, assédio ou demissão do <i>Delator</i> .
Função ou Atividades Relevantes Página 37	Refere-se a todas as funções de natureza pública e privada, incluindo todas as atividades relacionadas a um negócio, qualquer atividade realizada no curso do emprego de uma pessoa ou qualquer atividade realizada por ou em nome de uma pessoa ou um corpo de pessoas.
Stakeholder Páginas 1, 3, 5, 8, 10, 12, 16, 17, 21, 23, 25, 28 e 33	Significa acionistas, clientes, fornecedores, credores, concorrentes, governo e mídia.
Sujeito Páginas 34, 35 e 36	Refere-se a uma pessoa contra ou em relação a quem foi feita uma <i>Delação Protegida</i> .

⁷ Fonte: “What is Intellectual Property?” por World Intellectual Property Organization, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

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

Termos	Definições
Segredos Comerciais ¹⁰ Páginas 19, 37 e 38	Informações comerciais não públicas que fornecem à empresa uma vantagem competitiva. Isso pode ser tangível ou intangível, por exemplo, métodos de vendas, métodos de distribuição, perfis de consumidores, estratégias de publicidade, estratégias para aumentar a eficiência do trabalhador, listas de fornecedores e clientes e processos de fabricação.
Marca Registrada ⁷ Páginas 19 e 38	Um sinal distintivo que identifica certos bens ou serviços produzidos ou fornecidos por um indivíduo ou uma empresa. Inclui nomes de empresas, logotipos, slogans e desenhos usados para identificar e distinguir os produtos de uma empresa em seu comércio comercial.
Declaração Universal dos Direitos Humanos Página 21	A declaração foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas desde 1948, consistindo de 30 artigos que afirmavam os direitos de todos os indivíduos no mundo. Detalhes podem ser encontrados em: http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/ .
Delator Páginas 33, 34, 35, 39 e 40	Refere-se a qualquer pessoa que faça uma <i>Delação Protegida</i> de qualquer atividade antiética que tenha observado.
Comitê de Denúncias Páginas 1, 14, 33, 34, 35, 36 e 39	Refere-se a um comitê, designado pelo Conselho Administrativo da Empresa, que investiga a divulgação feita pelo <i>Delator</i> .
Força de Trabalho Páginas 15 e 27	Inclui todo o Conselho Administrativo, funcionários permanentes e funcionários temporários.

⁷ Fonte: “What is Intellectual Property?” por World Intellectual Property Organization, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

¹⁰ Fonte: “What is a Trade Secret?” by World Intellectual Property Organization, https://www.wipo.int/sme/en/ip_business/trade_secrets/trade_secrets.htm

Formulário de Reconhecimento e Conformidade

7. Formulário de Reconhecimento e Conformidade

Recebi e li o Manual de Governança Corporativa da IVL. Eu compreendo, reconheço e cumprirei as práticas nele declaradas.

Assinatura:

Nome:

Cargo:

Unidade de Negócio:

Localização:

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

Anexos

8. Anexos

Anexo 1 Política de Transação Conectada

- Transação Conectada significa uma transação entre uma empresa listada ou suas subsidiárias e as pessoas conectadas da empresa listada.

Sob os Regulamentos da Bolsa de Valores da Tailândia (SET) e da Bolsa de Títulos e Valores Mobiliários (SEC)

Pessoa conectada significa o seguinte:

- 1) A administração, os principais acionistas, as pessoas controladoras ou pessoas a serem nomeadas como as pessoas administradoras ou controladoras de uma Empresa listada ou subsidiária, incluindo pessoas relacionadas e parentes próximos dessas pessoas.
- 2) Qualquer pessoa jurídica tendo um dos principais acionistas ou uma pessoa controladora como as seguintes pessoas de uma companhia listada ou uma subsidiária:
 - (a) A administração
 - (b) Acionista majoritário
 - (c) Pessoa Controladora
 - (d) Pessoa a ser nomeada como a pessoa de gerenciamento ou de controle
 - (e) Pessoas relacionadas e parentes próximos de pessoas de (a) a (d)
- 3) Qualquer pessoa cujo comportamento possa ser indicado como uma pessoa agindo ou sob uma grande influência de pessoas de (1) a (2) ao tomar decisões, determinar políticas, lidar com gerenciamento ou operação; ou outras pessoas que a Bolsa considerar da mesma maneira.

Observações: Administração significa diretores, diretores executivos, pessoas nos quatro primeiros níveis executivos abaixo dos diretores executivos, ou em cargos similares, gerentes de departamento contábil ou financeiro ou acima, e seus associados e parentes da Empresa listada.

Acionista majoritário significa um acionista que detém direta ou indiretamente ações de qualquer pessoa jurídica em um valor total superior a 10% do capital social dessa pessoa jurídica. Essa participação também deve incluir as ações detidas por pessoas relacionadas.

Pessoa Controladora significa (1) detenção de ações com direito a voto de uma pessoa jurídica, em um valor superior a 50% do número total de direitos de voto dessa pessoa jurídica; ou (2) ter controle dos direitos de voto majoritários na assembleia geral de qualquer pessoa jurídica, direta ou indiretamente ou por qualquer outro motivo; ou (3) ter controle sobre a nomeação ou destituição de pelo menos metade de todos os conselheiros.

Pessoa Relacionada significa qualquer pessoa sob a Seção 258 (1) a (7) do Antigo SEC ACT, que normalmente compreende:

- 1) O cônjuge dessa pessoa;
- 2) Um filho menor dessa pessoa;
- 3) Uma parceria comum na qual essa pessoa ou a pessoa sob (1) ou (2) é parceira;
- 4) Uma parceria limitada na qual essa pessoa ou a pessoa em (1) ou (2) é um parceiro de responsabilidade ilimitada ou um parceiro de responsabilidade limitada que detém coletivamente uma contribuição em um valor superior a 30 por cento da contribuição total da parceria limitada;
- 5) Uma sociedade limitada ou sociedade anônima na qual essa pessoa ou a pessoa em (1) ou (2) ou a parceria sob (3) ou (4) coletivamente detém contribuição em um valor superior a 30 por cento do total de ações vendidas dessa empresa; ou
- 6) Uma sociedade limitada ou sociedade anônima na qual essa pessoa ou a pessoa em (1) ou (2) ou a parceria em (3) ou (4) ou a empresa em (5) detém coletivamente ações em um valor superior a 30 por cento do total de ações vendidas daquela empresa;
- 7) Uma pessoa jurídica sobre a qual as pessoas sob a Seção 246 e Seção 247 da SEC têm o poder de gerenciamento como representantes.

Parente Próximo significa pessoas relacionadas a sangue ou registro sob a lei, como pai, mãe, cônjuges, irmãos e filhos, incluindo os seus cônjuges.

- Procedimento sobre Transações Conectadas

Caso a Empresa realize seus negócios com as pessoas relacionadas que possam ter um conflito de interesses com a Empresa, o Comitê de Auditoria expressará sua opinião sobre a necessidade de tais transações. O Comitê de Auditoria garantirá que os termos e condições dessas transações sejam consistentes com as práticas de mercado e os preços cobrados por essas transações sejam avaliados e comparados com os preços de mercado. Caso o preço de mercado não esteja disponível, o Comitê de Auditoria deve garantir que esses preços sejam razoáveis e que as transações sejam realizadas no melhor interesse da Empresa e de seus acionistas. Se o Comitê de Auditoria não puder avaliar as transações conectadas devido à falta de conhecimento em determinadas áreas, a Empresa contratará um especialista independente para avaliar e opinar sobre essas transações. O Conselho Administrativo ou o Comitê de Auditoria ou os acionistas da Empresa, conforme o caso, usarão essa opinião do especialista independente como complemento para formar

sua própria conclusão. Os diretores que possam ter conflito de interesses com a Empresa estão proibidos de votar ou participar da reunião em questões relacionadas às referidas transações conectadas. A divulgação no Relatório Anual e na Declaração Anual de Registro (Formulário 56-1) será feita de acordo com o regulamento prescrito.

- Tipos de Transações Conectadas

- 1) Transações Comerciais Normais

- (a) Com Condição Geral de Negociação

- (b) Sem Condição Geral de Negociação

Transação Comercial Normal significa a transação comercial normalmente realizada por uma empresa listada ou uma subsidiária com a finalidade de operar os negócios.

- 2) Suporte a Transações Comerciais Normais

- (a) Com Condição Geral de Negociação

- (b) Sem Condição Geral de Negociação

Suporte a Transações Comerciais Normais significa uma transação comercial realizada por empresas em geral de natureza semelhante a uma empresa listada ou subsidiária com a finalidade de oferecer suporte à transação comercial normal de sua própria empresa.

Observações: Condição Geral de Negociação significa condições de negociação sob as quais o preço e as condições são justas e não causam apropriação indevida de benefícios, incluindo as condições de negociação sob as quais o preço e as condições são as seguintes:

- (1) ser o preço e as condições que uma empresa listada ou uma subsidiária recebe ou oferece a pessoas em geral;

- (2) ser o preço e as condições que uma pessoa conectada oferece a pessoas em geral;

- (3) ser o preço e as condições que uma empresa listada pode provar ser o preço e as condições que um operador de empresa similar oferece a pessoas em geral

- 3) Locação ou arrendamento de bens imóveis (Não superior a 3 anos) sem qualquer Indicação de Negociação Geral

- 4) Transações Relacionadas a Ativos ou Serviços

- 5) Oferta e/ou Recebimento de Assistência Financeira

Oferta e/ou Recebimento de Assistência Financeira significa uma oferta ou um recebimento de assistência financeira, receber ou conceder empréstimos, garantias, fornecer ativos como garantia, incluindo outras maneiras semelhantes.

- Aprovação de Transação conforme a regulamentação SEC/SET

Tipo de Transação	Pequeno Porte	Médio Porte	Grande Porte
1. Transações Comerciais Normais 1.1 Com Condição Geral de Negociação 1.2 Sem Condição Geral de Negociação	Aprovado pela Direção Aprovado pela Direção	Aprovado pela Direção Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET	Aprovado pela Direção Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET
2. Suporte a Transações Comerciais 2.1 Com Condição Geral de Negociação 2.2 Sem Condição Geral de Negociação	Aprovado pela Direção Aprovado pela Direção	Aprovado pela Direção Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET	Aprovado pela Direção Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET
3. Locação ou arrendamento de bens imóveis (Não superior a 3 anos) sem qualquer Indicação de Negociação Geral	Aprovado pela Direção	Aprovado pela Direção e Divulgar para SET	Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET
4. Transações Relacionadas a Ativos ou Serviços	Aprovado pela Direção	Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET	Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET
5. Oferta e/ou Recebimento de Assistência Financeira 5.1 Oferta de Assistência Financeira a) A uma Pessoa jurídica Conectada (i). onde a IVL detém ações ≥ Pessoa Conectada	Aprovado pela Direção	Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET	Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET
(ii). onde a IVL detém ações < Pessoa Conectada	a) Uma transação que seja inferior a 100 milhões de Baht ou menos de 3% da NTA, o que for menor - necessário para aprovação pelo Conselho e Divulgar para SET b) Uma transação que seja igual/superior a 100 milhões de Baht ou igual/superior a 3% da NTA, o que for menor - necessário para aprovação pelos Acionistas e Divulgar para SET		
b) A uma Pessoa Física Conectada	a) Uma transação que seja inferior a 100 milhões de Baht ou menos de 3% da NTA, o que for menor - necessário para aprovação pelo Conselho e Divulgar para SET b) Uma transação que seja igual/superior a 100 milhões de Baht ou igual/superior a 3% da NTA, o que for menor - necessário para aprovação pelos Acionistas e Divulgar para SET		
5.2 Recebimento de Assistência Financeira	Aprovado pela Direção	Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET	Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET

- Valor da Transação
 - 1) Transação de Pequeno Porte significa que uma transação não é superior a 1 milhão de Baht ($X \leq 1 \text{ MB}$) ou não excede 0,03% dos ativos tangíveis líquidos ($X \leq 0,03\%$ da NTA), o que for maior
 - 2) Transação de Médio Porte significa que uma transação é maior que 1 milhão de Baht e menor que 20 milhões de Baht ($1 \text{ MB} < X < 20 \text{ MB}$) ou mais de 0,03% dos ativos tangíveis líquidos e menos de 3% dos ativos tangíveis líquidos ($0,03\% < X < 3\%$ da NTA), o que for maior
 - 3) Transação de Grande Porte significa que uma transação é igual/superior a 20 milhões de Baht ($X \geq 20 \text{ MB}$) ou igual/superior a 3% dos ativos tangíveis líquidos ($X \geq 3\%$ da NTA), o que for maior

Observações: NTA = Ativo Tangível Líquido (Total de Ativos - Ativo Intangível - Total do Passivo - Participação dos acionistas minoritários)

- Nova Transação Conectada

Para qualquer nova transação conectada, a respectiva unidade precisaria entrar em contato com o Secretário do Comitê de Auditoria e informar sobre a transação proposta, sua justificativa, valor da transação, preço, termos e condições para que o Secretário do Comitê de Auditoria classifique sob qual categoria das transações conectadas, ela entraria e obteria a aprovação necessária do Comitê de Administração/Auditoria/Conselho/Acionistas, conforme necessário. Além disso, a Empresa garantirá que essas transações sejam realizadas em conformidade com a Lei, Regras, Notificações e Regulamentos da SEC, do Conselho de Supervisão do Mercado de Capitais, da SEC e da SET. Além disso, a Empresa também deve cumprir as regras de divulgação relacionadas às transações conectadas e à política da Empresa.

Além do mais, quando a Empresa se propõe a conduzir seus negócios com uma pessoa conectada, a Empresa buscará a opinião do Comitê de Auditoria sobre a razoabilidade de tais transações. Caso o Comitê de Auditoria não consiga avaliar as transações conectadas devido à falta de conhecimento em determinadas áreas, o Comitê de Auditoria poderá contratar um especialista independente, como um avaliador independente, para avaliar e opinar sobre as transações. A opinião do Comitê de Auditoria ou do especialista independente será usada pelo Conselho Administrativo ou acionistas da Empresa, conforme o caso, para tomar uma decisão para garantir que essas transações conectadas sejam justas e sejam do interesse de todos os acionistas.

É intenção da Empresa e de suas subsidiárias não realizar nenhuma transação conectada com seus conselheiros ou executivos.

Entretanto, a Empresa e suas subsidiárias podem ter transações conectadas com seus conselheiros, executivos ou potenciais pessoas relacionadas. Como resultado, o Conselho Administrativo aprova, em princípio, que a

administração esteja habilitada a aprovar essas transações sob condições razoáveis, transparentes e sem corrupção, desde que essa transação seja classificada como uma transação com os mesmos termos comerciais que pessoas comuns acordariam com qualquer contraparte não relacionada em circunstâncias semelhantes, com base em negociação comercial (condições gerais de negociação) e sem qualquer interesse dependente resultante do status de diretor, executivo ou pessoa relacionada, conforme o caso.

No entanto, para qualquer transação conectada que não seja a oferta e/ou recebimento de assistência financeira, a administração pode aprovar uma única transação de até US \$ 50.000 e não mais de US \$ 100.000 em agregados para essas transações em um ano fiscal. Tais transações serão relatadas trimestralmente separadamente ao Comitê/Conselho de Auditoria pelo Departamento de Auditoria Interna. Os valores da transação acima do limite prescrito seguirão o processo normal de aprovação.

- Departamento de Auditoria Interna

O Departamento de Auditoria Interna realiza trimestralmente uma verificação das transações continuadas e das novas transações conectadas, a fim de garantir que elas estejam seguindo os princípios aprovados. O Departamento de Auditoria Interna apresentará seu relatório ao Secretário do Comitê de Auditoria, que por sua vez reportará ao Comitê/Conselho de Auditoria.

- Divulgações

As transações conectadas contínuas serão relatadas ao Comitê/Conselho de Auditoria trimestralmente.

As transações conectadas devem ser relatadas nas Demonstrações Financeiras Auditadas trimestrais e anuais e divulgadas em nosso Relatório Anual ou Declaração Anual de Registro (Formulário 56-1), de acordo com o regulamento prescrito.

Obs.: As transações com partes relacionadas, conforme relatadas pelos Auditores nas demonstrações financeiras, incluem não apenas as transações conectadas, conforme definido acima, mas também as transações entre afiliadas dentro do guarda-chuva da IVL. Entretanto, o foco do Comitê de Auditoria e dos Departamentos de Auditoria Interna é apenas em transações conectadas.

Anexo 2 Código de Conduta do Fornecedor

A Indorama Ventures Public Company Limited e suas subsidiárias/afiliadas (coletivamente referidas como a Empresa) estão comprometidas em conduzir seus negócios de acordo com todas as leis, regulamentos e os mais altos padrões éticos aplicáveis, com foco na responsabilidade corporativa. Para garantir o alinhamento em toda a cadeia de suprimentos, a Empresa espera que seus fornecedores adotem princípios semelhantes.

Portanto, em linha com essa visão para os nossos fornecedores, desejamos envolver ativamente nossa cadeia de suprimentos e promover a adesão de todos os fornecedores ao código de conduta do fornecedor (coletivamente denominado Código).

- **Escopo de Aplicação**

As disposições deste Código descrevem as expectativas da Empresa de todos os fornecedores com os quais fazemos negócios ou colaboramos ou prestamos serviços. O Código se aplica a seus funcionários, controladoras, subsidiárias ou afiliadas e subcontratados. A gama de partes relevantes inclui, entre outros, fornecedores, colaboradores externos, prestadores de serviços e parceiros comerciais.

O Código também se aplica a todos os subcontratados de subníveis. O fornecedor é responsável por garantir a conformidade de qualquer subempreiteiro como se fosse o próprio fornecedor. A IVL espera que seus fornecedores estabeleçam e mantenham sistemas de gerenciamento apropriados relacionados ao conteúdo deste Código, e que eles revisem e monitorem ativamente seus processos de gerenciamento e operações comerciais para garantir que estejam alinhados com seus princípios. Para monitorar fornecedores e subcontratados, a IVL pode empreender várias iniciativas, inclusive solicitando auto certificações que demonstrem que estão em conformidade e, em alguns casos, realizando avaliações e inspeções no local das instalações do fornecedor e de seus subcontratados. Se uma auditoria identificar uma violação, os fornecedores deverão tomar medidas imediatas para satisfação da IVL. Não fazê-lo pode comprometer seu futuro relacionamento comercial com a IVL.

- **Conformidade Legal**

O Código estabelece a conduta comercial padrão esperada de nossos fornecedores, que devem se comportar de forma ética, responsável e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Quando houver diferenças entre os padrões do Código e as leis nacionais ou outros padrões aplicáveis, os fornecedores deverão cumprir os requisitos mais rigorosos.

- **Requisitos Éticos e Legais**

- o **Evitar Conflitos de Interesse:**

Os fornecedores devem cumprir as leis e regulamentos aplicáveis a suborno, corrupção, fraude e quaisquer outras práticas comerciais proibidas. Os fornecedores nunca devem efetuar ou aprovar um pagamento ilegal a ninguém em nenhuma circunstância. Isso se aplica

independentemente de a vantagem indevida ser oferecida diretamente ou através de um intermediário.

o **Presentes, Favores e Despesas:**

Os fornecedores da Empresa não devem oferecer presentes ou favores a nossos funcionários, direta ou indiretamente, que possam ser vistos como uma tentativa de influenciar as decisões de negócios. Favores e hospitalidade, tais como eventos sociais, refeições ou entretenimento, pode ser oferecida se houver um objetivo comercial envolvido e se o custo for mantido dentro de limites razoáveis (menor ou igual a 3.000 baht¹¹ ou aproximadamente USD 100). As despesas de viagem de um indivíduo que representa a Empresa devem ser pagas pela Empresa. Favores, despesas ou presentes não devem ser oferecidos ou recebidos em situações de negociação de contratos, licitações ou prêmios.

o **Registros Contábeis e Comerciais Precisos:**

Os fornecedores devem manter registros precisos sobre todos os assuntos relacionados aos seus negócios com a Empresa e fornecê-los mediante solicitação.

o **Competição:**

Os fornecedores não devem, sob nenhuma circunstância, causar ou fazer parte de qualquer violação dos regulamentos gerais ou especiais da concorrência, como cooperação ilegal em preços, compartilhamento ilegal de mercado ou qualquer outro comportamento que viole as leis aplicáveis.

• **Padrões de Direitos Humanos**

A Empresa se dedica a proteger e abraçar os direitos humanos, conforme consta da Declaração Universal dos Direitos Humanos e seus dois convênios correspondentes, o Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Os fornecedores devem aderir aos mesmos padrões ou padrões equivalentes no tratamento de seus funcionários e em suas interações com as comunidades. Os requisitos mínimos são:

o **Diversidade e Igualdade:**

Os fornecedores devem procurar proporcionar igualdade de oportunidades e tratamento, independentemente de raça, cor, gênero, religião, orientação sexual, origem nacional, idade, deficiência ou qualquer status considerado como um direito humano. Espera-se que os fornecedores apoiem salários iguais por trabalhos de igual valor. Os fornecedores devem se opor à discriminação ou intimidação em relação aos funcionários de todas as formas, incluindo ameaças de abuso físico e psicológico.

o **Horas de Trabalho e Salários Apropriados:**

¹¹ Taxa de câmbio local a ser aplicada conforme necessário.

Os fornecedores cumprirão todas as leis aplicáveis sobre expediente e horas extras, bem como todas as leis aplicáveis sobre salários e benefícios.

o **Respeito à Liberdade de Associação e a Negociação Coletiva:**

Os fornecedores respeitarão o direito legal de livre associação dos funcionários, bem como o direito legal de ingressar, formar ou não ingressar em um sindicato ou se envolver em negociações coletivas.

o **Trabalho Infantil:**

Os fornecedores não devem empregar ou utilizar, direta ou indiretamente, incluindo qualquer um de seus subcontratados, clientes ou, de acordo com o seu conhecimento, trabalho infantil. Criança refere-se a menores de 15 anos de idade, a menos que a lei nacional ou local estipule maior escolaridade obrigatória ou uma idade mínima para trabalhar, nesse caso, a maior idade será aplicada. Trabalho infantil significa qualquer trabalho por uma criança ou jovem, a menos que considerado pela Convenção da Idade Mínima da OIT de 1973 (C 138).

o **Trabalho Forçado e Escravo:**

Os fornecedores não devem empregar ou utilizar, direta ou indiretamente, incluindo qualquer um de seus subcontratados, clientes ou, de acordo com o seu conhecimento, trabalho forçado ou involuntário, incluindo trabalho garantido, escravo ou semelhante a escravo.

• **Meio Ambiente, Saúde e Segurança**

Os fornecedores devem cumprir todas as leis, regulamentos e normas ambientais aplicáveis. Os fornecedores devem adotar uma abordagem preventiva em relação aos desafios ambientais, empreender iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental e incentivar o desenvolvimento e o uso de tecnologias ambientalmente amigáveis. Os fornecedores devem se esforçar para reduzir os impactos de suas atividades e produtos no meio ambiente e no local de trabalho.

Os fornecedores tomarão providências adequadas para a saúde, segurança e bem-estar de seus funcionários, visitantes e contratados e das pessoas da comunidade que podem ser afetadas por suas atividades. Um ambiente de trabalho seguro e higiênico deve ser fornecido, além de promover a segurança no local de trabalho. Os fornecedores são fortemente encorajados a implementar um sistema de gerenciamento de saúde e segurança.

Os riscos ambientais, de saúde e segurança serão avaliados e controles apropriados devem ser implementados para garantir que os princípios estabelecidos no Código sejam cumpridos.

• **Informações Particulares**

Qualquer informação, escrita ou oral, que os fornecedores recebam por meio de negócios com a Empresa deve ser mantida em sigilo e nunca usada para ganho pessoal ou divulgada a terceiros.

Caso seja exigido por qualquer autoridade reguladora competente, lei ou regulamento aplicável, a divulgar qualquer informação confidencial, o fornecedor deve notificar imediatamente a Empresa por escrito, conforme as circunstâncias o permitam, para que a IVL possa solicitar um pedido de proteção ou outro recurso adequado e/ou renunciar à conformidade com este requisito. Caso nenhuma ordem de proteção ou outra solução seja obtida, ou a Empresa não renuncie ao cumprimento dos termos aplicáveis, o fornecedor poderá divulgar apenas o máximo de informações confidenciais recomendadas por seus consultores jurídicos e fornecerá uma cópia de todas as informações confidenciais assim divulgadas à Empresa. Em conexão com essa divulgação, o fornecedor deve empregar seus melhores esforços para tentar preservar a confidencialidade de tais informações, incluindo informações comerciais e técnicas. Acordos apropriados de não divulgação ou confidencialidade são e continuarão a ser utilizados para formalizar o processo de proteção de informações proprietárias.

- **Confiança e Respeito Mútuos**

A Empresa espera que nossos fornecedores respeitem e promovam nosso Código. Reconhecemos que eles são negócios independentes, no entanto, as ações de nossos parceiros de negócios podem ser atribuídas à IVL, afetando a reputação que conquistamos de outros. Portanto, exigimos que todos os fornecedores atendam a esses padrões, promovam os princípios descritos neste Código e os incorporem como parte de suas atividades de melhoria rotineira.

- **Denúncia de Má Conduta**

Se surgirem problemas de conformidade antiéticos ou ilegais, os fornecedores têm a responsabilidade de levar suas preocupações à nossa atenção imediata. Os fornecedores podem sinalizar quaisquer problemas ou preocupações para:

The Whistleblower Committee
c/o Mr. Richard Jones
Indorama Ventures PCL.
75/102 Ocean Tower 2, 28th Floor.,
Soi Sukhumvit 19, Asoke Road,
Klongtoey Nua, Wattana,
Bangkok 10110, Thailand
Tel.: +662 661-6661 Ext. 556
E-mail: ethics@indorama.net

O relacionamento de um fornecedor com a IVL não será afetado pela denúncia de uma possível má conduta.

Nome da Empresa:

Endereço Registrado:

Pessoa de Contato:

Data:

**Carta de Confirmação - Aceitação do conformidade
com o Código de Conduta de Fornecedores da Indorama Ventures**

A Indorama Ventures - incluindo e atuando em nome de todas as afiliadas e subsidiárias da Indorama Ventures - (definidas em conjunto como "a Empresa"), está comprometida com um desenvolvimento sustentável que inclua o respeito por padrões reconhecidos no meio ambiente, direitos humanos, trabalho e ética.

Portanto, a Empresa procura garantir que todos os fornecedores da empresa operem em conformidade com os padrões do nosso Código de Conduta de Fornecedores (o "Código"), conforme anexo. Por favor, consulte o Código para obter mais informações sobre os padrões específicos.

Pedimos que você assine esta carta e, assim, reconheça e concorde com os padrões estabelecidos no Código e com a aceitação da sua empresa em cumpri-lo.

Além disso, gostaríamos que você divulgasse as informações no Código por meio de seu(s) subcontratado(s) e colete o(s) Formulário(s) de Verificação de Conformidade do(s) Subcontratado(s) para o(s) subcontratado(s) envolvido(s) na produção do(s) produto(s) fornecido(s) à Empresa.

Esses documentos serão mantidos em arquivo e disponibilizados aos representantes da Empresa, mediante solicitação. Os fornecedores também concordam em notificar a Empresa sobre quaisquer alterações na cadeia de suprimentos e garantirão que essa cadeia de suprimentos atenda ou exceda o Código.

Se você tiver alguma dúvida sobre esta carta ou o Código, entre em contato com a Empresa através da pessoa de contato abaixo assinada.

Atenciosamente,

Nós, abaixo assinados, reconhecemos e concordamos com os padrões estabelecidos no Código e, por meio deste, aceitamos cumpri-lo.

Local:

Data:

.....

Assinatura

Esclarecimento do nome

Cargo

Formulário de Verificação da Conformidade de Subcontratado

Nome comercial da empresa do fornecedor direto:	
Nome comercial da empresa do subcontratado:	
Endereço Registrado:	
Pessoa de Contato:	
E-mail:	
Telefone:	
Número de fax:	

Nome do Produto:	Natureza da Não-Conformidade	Medidas Adotadas para Conformidade

Em nome de....., os termos do Código apresentado pela Empresa foram revisados e aceitos..... até onde se sabe, não tem conhecimento de nenhuma área de não-conformidade com o código....., concorda em notificar dentro de um curto período de tempo, se surgirem problemas que alterem as circunstâncias e indiquem que a empresa não está em conformidade com o Código.

Assinatura do Operador / Proprietário:

Nome do Operador / Proprietário (em letra de forma):

Data:

Anexo 3 Declaração de Privacidade em Relação à Política de Denúncia

- **Como utilizamos as suas informações**

- o **Informações que recolhemos**

Ao reportar sob a política de denúncia, nós (ou terceiros instruídos por nós) podemos coletar dados pessoais sobre você¹². Essas informações podem incluir detalhes de contato, informações profissionais e outras informações adicionais que você decidir compartilhar conosco. Quando dados pessoais forem processados, tomamos medidas para fazer isso de maneira justa e transparente e que proteja os direitos de informação das pessoas.

- o **Por que precisamos de seus dados pessoais**

Coletamos seus dados pessoais para processar as informações que você nos fornece sob a política de denúncia. Como tal, processamos seus dados pessoais conforme necessário para a execução de uma tarefa realizada no exercício de procedimentos de conformidade internos e externos.

- o **O que fazemos com seus dados pessoais**

Proteger seus dados pessoais é importante para nós. Estamos comprometidos com a segurança da informação e usamos várias medidas de segurança da informação em camadas. Os dados pessoais serão colocados em um banco de dados de inteligência seguro com disposições de acesso restrito. Os relatórios estão claramente marcados como relacionados à divulgação confidencial e sensível de um delator. O delator pode ou não ser identificado no relatório; ele pode denunciar anonimamente. Esse sistema de marcação protetora destaca o fato de que nem a informação nem a identidade do denunciante devem ser divulgadas interna ou externamente, sem referência ao comitê de denúncias.

Podemos compartilhar essas informações confidencialmente com órgãos reguladores, como a Autoridade de Conduta Financeira, ou órgãos de controle, como a Polícia. Ao cumprir as leis aplicáveis e para fins de aplicação da lei, também podemos divulgar dados em sigilo (por exemplo, para uma entidade governamental ou autoridade reguladora). Isso pode significar que os dados pessoais são transferidos para fora do Espaço Econômico Europeu.

Manteremos seus dados pessoais pelo tempo que for necessário para cumprir nossa obrigação com relação ao seu relatório de denúncia.

¹² Observe que qualquer referência a "nós" nesta notificação de privacidade inclui um terceiro que trabalha sob nossas instruções e está sujeito à estrita confidencialidade por um contrato de proteção de dados.

- **Seus direitos**

Você possui vários direitos sob as leis de proteção de dados. Por exemplo, você tem o direito de solicitar uma cópia dos dados pessoais que mantemos sobre você. Isso é conhecido como 'Solicitação de Acesso do Sujeito'. Você pode solicitar que alteremos como processamos ou lidamos com seus dados pessoais e, em algumas circunstâncias, também pode ter o direito de alterar ou excluir seus dados pessoais. Esteja ciente de que seu direito de acesso pode ser adiado se isso for do interesse da investigação.

Para entrar em contato conosco sobre esses direitos, inclusive solicitando os dados pessoais que possuímos sobre você ou fazer uma reclamação, escreva-nos em ethics@indorama.net.

Se você não estiver satisfeito com a nossa resposta ou acreditar que estamos processando seus dados pessoais em desacordo com a lei (local), você pode reclamar com o Presidente Comitê de Ética/Delator, que será o Diretor de Proteção de Dados (DPO) para casos de denunciante.

Mr. Richard Jones
Indorama Ventures PCL
75/102 Ocean Tower 2, 28th Floor
Soi Sukhumvit 19, Asoke Road
Klongtoey Nua, Wattana
Bangkok 10110, Thailand

- **Mais informações**

Você também pode saber mais sobre como tratamos seus dados pessoais através da Política de Denúncias:

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