Manual de Governança Corporativa

Versão. 3 – Fevereiro de 2023

Mensagem do Presidente do Conselho de Administração

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

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 10
      4.2.1. Transações Comerciais Legais 10
      4.2.2. Política de Uso de Informações Privilegiadas 10
      4.2.3. Política Anticorrupção 11
   4.3. Práticas Comerciais Justas 18
      4.3.1. Conflito de Interesses 18
      4.3.2. Política de Propriedade Intelectual 19
   4.4. Valores do Local de Trabalho 21
      4.4.1. Profissionalismo 21
      4.4.2. Política de Direitos Humanos 21
      4.4.3. Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança 24
      4.4.4. Proteção da Propriedade da Empresa 26
      4.4.5. Política de HIV/AIDS 26
      4.4.6. Política de Diversidade 28
   4.5. Política de Tratamento dos Stakeholders 31
      4.5.1. Acionistas 31

4.5.2. Clientes 33
4.5.3. Fornecedores 33
4.5.4. Credores 34
4.5.5. Concorrentes 34
4.5.6. Governo 34
4.5.7. Mídia 34
5. Política de Denúncias 36
6. Definições e Abreviações 40
7. Formulário de Reconhecimento e Conformidade 44
8. Histórico de Revisão 45
9. Anexo 46
Anexo 1 Política de Transação Conectada 46
Anexo 2 Código de Conduta do Fornecedor 52
Anexo 3 Declaração de Privacidade do Denunciante em Relação à Política do Denúncias 59

Manual de Governança Corporativa

1. Manual de Governança Corporativa

A Indorama Ventures Public Company Limited, incluindo todas as suas Afiliadas[1] (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 lugar, 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.

Em segundo lugar, 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.

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

Por fim, a Política de Denúncias incentiva aqueles que testemunharam ou foram informados de práticas contrárias à boa governança corporativa, como *corrupção*, abuso de direitos humanos ou uso ilícito de informações privilegiadas, por exemplo, a informar a Empresa de forma anônima e com total proteção. O *Comitê de Denúncias* leva a sério todas as queixas de governança corporativa e investiga todas as denúncias.

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

1.1. Escopo

Este Manual aplica-se a todos os diretores e funcionários, incluindo estagiários e pessoas que não são funcionários, mas estão autorizados a atuar em nome ou representar a Empresa (coletivamente denominados “Pessoal da IVL”), a menos que 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, regras e regulamentos locais de qualquer entidade, e tornar essa disposição inválida ou aplicável, tais 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 deverá ser aplicada.

1.3. Definições e Abreviações

O significado/definição de qualquer palavra em itálico no Manual está listado na seção Definições e Abreviações.

Visão, Missão e Valores

2. Visão, Missão e Valores

A Visão, Missão e Valores da IVL representam o conjunto mais importante de declarações da IVL. Eles formam a base de sua identidade, incluindo: nossas metas e objetivos, o que fazemos, por que existimos e a maneira 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 curta, clara, e inclui a posição futura desejada de uma empresa, seus objetivos e que tipo de organização espera se tornar. A visão da IVL é:

"Ser uma empresa química sustentável 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 atende 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, que definem 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 diante dos 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. Além disso, saúde e segurança não são negociáveis.

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 em 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 denominada "*OCDE*").

Princípio 1: Direitos dos Acionistas

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 (AGO e AGE) para apresentar 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 assuntos importantes nas assembleias gerais. Os votos são obtidos em todas as resoluções.

- **Fornecer Informações sobre Assembleias**

  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 igualmente e podem nomear diretores e propor outros itens da agenda da Assembleia Geral Anual no site da IVL.

- **Procuração**

  A IVL incentiva os acionistas que não possam comparecer à assembleia geral a apoiar este processo, nomeando um Conselheiro Independente como seu procurador.

- **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 benefício próprio ou de terceiros, para estar em total conformidade com a lei e as políticas sobre *negociações com informações privilegiadas*.

- **Conflito de Interesses**

  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 do tratamento justo estendem-se a outros *stakeholders*, 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 atendam às suas necessidades a preços competitivos, apoiados por um alto padrão de serviços e informações precisas sobre nossas operações e produtos.

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

- **Funcionários**

  Os funcionários da IVL são essenciais para o seu crescimento, rentabilidade e sustentabilidade. A IVL proporciona um local de trabalho favorável, com forte ênfase na saúde e segurança. Todos os funcionários são tratados com respeito e a Empresa acredita que uma remuneração justa os motiva a contribuir para o 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 uma compreensão completa de seus negócios para que possam estabelecer relações claras e de longo prazo baseadas na confiança.

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

- **Público**

  A IVL preocupa-se com a qualidade de vida das comunidades onde atua. Além de participar de uma variedade de atividades de envolvimento com a comunidade, a Empresa se esforça para operar de forma ética, como uma boa vizinha e cidadã corporativa, em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis.

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

- **Concorrentes**

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

Princípio 4: Divulgação e Transparência

- **Divulgação de Informações**

  A IVL divulgará, conforme apropriado, fatos importantes sobre suas operações e atividades de forma oportuna, precisa e transparente.

- **Relações com Acionistas/Investidores**

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

- **Informações dos Conselheiros**

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

- **Elaboração de Relatórios Financeiros**

  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 dos Conselheiros e da Alta Administração**

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

Princípio 5: Responsabilidades do Conselho de Administração

O Conselho de Administração é responsável perante os acionistas e encarregado de garantir os melhores interesses da IVL, incluindo suas operações, e gerar valor sustentável de longo prazo. O

Conselho deve agir com integridade e de acordo com todas as leis aplicáveis, Estatutos e Contratos Sociais, deliberação de assembleias de acionistas, Estatutos e Código de Conduta.

Ao seguir sua visão, o Conselho supervisiona a implementação destes Princípios de Governação Corporativa em conjunto com o Código de Conduta e outros documentos[2] normativos necessários que apoiem a sua capacidade para o cumprimento das suas funções.

- **Liderança e Estrutura do Conselho**

  - **Liderança do Conselho**

    O Conselho designa um conselheiro qualificado como Presidente do Conselho para garantir que ele desempenhe suas funções com eficácia.

    O Conselho nomeará um conselheiro independente como "Conselheiro Independente Líder" para fornecer uma representação equilibrada e garantir que os conselheiros independentes possam exercer um 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 às atribuições de cada comitê. Cada Comitê deve ser qualificado de acordo com as normas e regulamentos das autoridades relevantes e deve desempenhar suas funções de acordo com seu Estatuto e conforme designado pelo Conselho, além de apresentar 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 do Comitê de Nomeação, Remuneração e Governança Corporativa serão Conselheiros Independentes.

    - **Comitê de Auditoria**

      Auxilia o Conselho na supervisão do processo de relatórios financeiros e na manutenção de processos de auditoria e controle internos eficazes e bem reconhecidos, processos para monitorar a conformidade, o Código de Conduta e quaisquer outras tarefas designadas pelo Conselho.

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

      Auxilia o Conselho:

[2] Os documentos que regem incluem, mas não se limitam a Estatuto do Conselho Administrativo, Estatuto dos Comitês, Código de Conduta e políticas de governança corporativa.

(a) Identificando candidatos adequados para se tornarem membros do Conselho; recomendando composições adequadas e um processo de avaliação do Conselho e de seus comitês; e supervisionando um plano de sucessão para o CEO do Grupo (doravante denominado "CEO do Grupo"), Diretores Executivos (doravante denominados "CEOs") e executivos seniores.

(b) Recomendando remuneração e benefícios para conselheiros e executivos seniores.

(c) Revisando e recomendando boas práticas de governança e supervisionando sua implementação.

- **Comitê de Sustentabilidade e Gerenciamento 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 possam impactar no crescimento sustentável e na lucratividade da IVL.

- **Criação de Valor a Longo Prazo**

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

  O Conselho trabalha com a administração para garantir que sejam implementadas estratégias que atinjam os objetivos anuais, de médio e longo prazo da IVL. Além dos aspectos financeiros, tais 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 solicitado a tomar as medidas apropriadas, o Conselho tem o direito de buscar opiniões profissionais de agências externas.

- **Gerenciamento de Riscos e Controle Interno**

  A Diretoria, por meio do *SRMC*, revisa os procedimentos e políticas de gerenciamento de risco e também acompanha os resultados para garantir a continuidade dos negócios e das operações da IVL. As principais áreas de risco e os sistemas de gerenciamento de risco são periodicamente revisados e atualizados de acordo com a dinâmica dos negócios.

  O Conselho garante que a Empresa adote e implemente um sistema contábil robusto e eficaz, incluindo um sistema de controle interno 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 Principais Cargos da Administração**

  O Conselho nomeia o CEO do Grupo e outros cargos da alta administração considerados necessários; e garante que eles recebam contínuo suporte e treinamento relevante para o desempenho eficaz de suas funções.

  Um Secretário da Empresa também é nomeado pelo Conselho para prestar assistência nas várias atividades na gestão dos negócios em conformidade com as leis e regulamentos relacionados.

- **Fortalecimento da Eficácia do Conselho**

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

  O Conselho, através do Comitê *NCCG*, colabora com o Secretário da Empresa no fornecimento das informações e suporte necessários para atualizar os conselheiros para que estes desempenhem eficazmente seus deveres e responsabilidades.

  Uma autoavaliação anual é realizada pelo Conselho e Comitês sobre os seus respectivos desempenhos.

- **Relatórios e Divulgações**

  O Conselho garante que as divulgações de informações (incluindo demonstrações financeiras, relatórios anuais e o Formulário 56-1) reflitam de maneira precisa e justa a situação financeira, o desempenho e/ou qualquer outro evento da IVL que seja relevante para o curso dos negócios da Empresa.

- **Envolvimento e Comunicação com Acionistas**

  O Conselho garante que a IVL tenha as políticas e funções para implementar as normas de governança corporativa estabelecidas 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 tem operações. Nesse sentido, fornece orientação específica para a tomada de decisões corretas e visa complementar qualquer treinamento e experiência de trabalho para garantir que o Pessoal da IVL esteja plenamente ciente e confiante no cumprimento 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 anteriormente descritas separadamente e agora agrupadas em quatro seções, a saber: **Práticas Éticas**, **Práticas de Negócios Justas**, **Valores no Local de Trabalho** e **Tratamento de Stakeholders**. Este documento integrado tem o objetivo de servir como um importante guia para identificar e gerenciar situações desafiadoras e tomar decisões de negócios éticas, garantindo assim que os valores da IVL sejam realizados no dia a dia.

Além deste Código, os conselheiros da Empresa cumprirão seus deveres e responsabilidades em conjunto com o Estatuto do Conselho de Administrativo e os Estatutos dos Comitês aplicáveis.

Implementação

A Empresa poderá tomar ações corretivas/apropriadas conforme considerado adequado contra qualquer Pessoal errôneo da IVL na medida permitida por lei e dependendo da natureza e gravidade do comportamento não compatível com o Código.

4.2. Práticas Éticas

Esta seção descreve os altos padrões e práticas éticas da IVL em uma ampla gama de nossas atividades e políticas, incluindo transações comerciais legais, uso adequado de informações privilegiadas e prevenção da *corrupção*. Elas estão projetadas para proteger nossa reputação e garantir que os mais altos padrões de integridade sejam mantidos em todas as nossas atividades, tanto interna quanto externamente.

4.2.1. Transações Comerciais Legais

- O Pessoal da IVL e a Empresa conduzirão os negócios em total conformidade com todas as leis e regulamentações dos países onde operam e manterão a reputação de comportamento ético e integridade financeira.
- O Pessoal da IVL precisa estar ciente e manter-se atualizado e em conformidade com todas as leis, normas e regulamentos relacionados à sua área de trabalho.

4.2.2. Política de Uso de Informações Privilegiadas

- Esta política garante que as informações internas da IVL permaneçam confidenciais e sejam usadas e/ou compartilhadas adequadamente.

- Todo o Pessoal da IVL deve manter todas as informações da Empresa confidenciais e/ou internas, exceto quando as divulgações forem necessárias para as operações dos negócios da Empresa.

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

  O Pessoal da IVL não deverá vender, comprar, transferir ou assumir a cessão de valores mobiliários da Empresa usando informações confidenciais e/ou internas; e/ou não deverá celebrar nenhuma transação usando informações confidenciais e/ou internas da Empresa de maneira que possa causar danos, diretos ou indiretos, à IVL. Esta disposição também se aplica aos cônjuges e filhos (menores) do Pessoal da IVL. Os infratores dos regulamentos deverão ser considerados como tendo cometido uma infração grave.

  Após o registro da Empresa na *SET*, o Pessoal da IVL e o auditor da Empresa que compram ou vendem, oferecem para a compra ou venda, ou convidam qualquer outra pessoa a comprar, vender ou oferecer a compra ou venda de ações da Empresa de forma a aproveitar-se de terceiros utilizando material informativo interno para alterações no preço das ações da IVL que ainda não tenham sido divulgadas ao público e as quais tenham acesso em virtude de sua posição, seja tal ato praticado ou não por conta própria ou benefício de outra parte, ou divulgar tais informações para que recebam contraprestação da parte que praticar os atos mencionados, será responsabilizado de acordo com as leis aplicáveis com relação às *negociações com informações privilegiadas*.

  No caso de diretores, gerentes ou auditores da Empresa adquirirem ou alienarem ações ou outros títulos (se houver) da Empresa, tal pessoa deverá relatar tais aquisições ou alienações à *SEC* dentro do prazo descrito pela Lei de SEC BE 2535. A referida aquisição ou alienação deve incluir as participações acionárias e outros títulos (se houver) do cônjuge e 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

- Esta política visa prevenir *suborno* e *corrupção* garantindo a conduta ética de seus negócios.

- Esta política também se aplica aos *Stakeholders* da IVL que estão autorizadas a atuar em nome ou representar a Empresa.

- Esta política destina-se a complementar quaisquer leis e regulamentos locais antissuborno ou anticorrupção nas várias jurisdições em que opera ou operará.

- A IVL está comprometida em conduzir seus negócios globais de forma honesta, justa, sem *corrupção* ou atos de *suborno* e com responsabilidade. A Empresa

percebe que atos de *suborno* ou *corrupção* impactam negativamente em sua imagem, marca e sustentabilidade. Portanto, qualquer violação desta política é considerada um assunto sério e resultará em ação disciplinar firme de acordo com as regras e regulamentos relevantes aplicáveis em cada país.

- **Suborno**

  A Empresa proíbe explicitamente o *suborno* de qualquer forma, direta ou indiretamente, incluindo fazer, prometer, oferecer ou autorizar um pagamento ou presente a um agente, parceiro de negócios, funcionário do governo, partido político ou qualquer outro terceiro com a finalidade de corromper o destinatário para o exercício impróprio de funções, deveres ou julgamentos e vice-versa.

- **Presentes e Favores**

  A Empresa reconhece que culturas diferentes têm pontos de vista diferentes em relação a presentes e favores. Como uma empresa global, a IVL capacita cada um de seus negócios a estabelecer orientações e limites apropriados sobre a oferta ou aceitação de todos os presentes e favores, com o entendimento de 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 infrequente ou o recebimento de favores no decorrer de um relacionamento comercial poderá ser permitido. No entanto, cada empresa deverá monitorar a conformidade para evitar presentes e favores que sejam 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 dúvidas, 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 baht[3] (aproximadamente USD 100).

- **Contribuições e Patrocínios Beneficentes e Filantrópicos**

  Embora as contribuições e patrocínios filantrópicos e beneficentes sejam partes essenciais da responsabilidade social corporativa (RSC) da Empresa, eles podem ser explorados ou usados como disfarce para atividades ilícitas. Uma verificação de antecedentes adequada de todas as entidades de caridade 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 quiserem iniciar qualquer projeto que exija filantropia ou doações corporativas, é aconselhável que entrem em contato com o Grupo de Trabalho Local de RSC.

- **Possíveis *Red Flags***

[3] Taxa de câmbio local a ser aplicada conforme necessário.

Dentre muitas outras, as seguintes situações podem expor a IVL a um risco de violação das leis anticorrupção, antissuborno e/ou dos princípios articulados no Manual de Governança Corporativa e nesta política, e devem ser relatadas conforme estabelecido abaixo:

- Pedidos ou exigências de suborno.
- Solicitações de terceiros para que a IVL faça pagamentos (ou parte de um pagamento) em nome do terceiro para outra pessoa.
- Solicitações ou sugestões de que a IVL faça uma doação de caridade para uma instituição de caridade específica como condição para qualquer finalidade comercial legítima que a IVL esteja buscando.
- Pedidos de emprego, remunerados ou não (como um estágio), seja em seu próprio nome ou em nome de outro como condição para qualquer finalidade comercial legítima que a IVL esteja perseguindo.
- Uma pessoa com quem a IVL está negociando tem a reputação de receber ou fazer pagamentos questionáveis.
- Uma demanda ou forte sugestão de que um determinado representante local deve ser contratado para qualquer finalidade ou uma solicitação de um funcionário do governo para que a IVL contrate uma determinada pessoa ou faça um contrato com uma determinada empresa.
- Uma pessoa não governamental com quem a IVL está negociando tem um familiar conhecido ou outro relacionamento significativo com funcionários do governo.
- Uma solicitação de pagamento incomum ou excessivo, como uma solicitação de superfaturamento, pagamentos antecipados incomuns ou uma solicitação de pagamentos a serem feitos a terceiros (ou a um terceiro país), para uma conta bancária estrangeira, em dinheiro ou fundos não rastreáveis.
- Um agente ou representante proposto tem pouca ou nenhuma especialização ou experiência na área (seja geográfica, profissional ou outra) na qual representará a IVL.
- Um agente ou representante proposto se recusa a fornecer garantias por escrito de que não fará pagamentos indevidos.
- Um agente ou representante proposto solicita uma comissão extraordinariamente alta.
- Um agente ou representante proposto não fornece faturas padrão ou precisas.
- Um cliente governamental em potencial solicita um crédito ou desconto incomum com ou da IVL em troca de seus negócios.
- Bônus incomuns, taxas de sucesso ou outros valores pagos a agentes

ou representantes da IVL.

- As operações da IVL estão presentes em um país considerado com níveis de corrupção acima da média[4] ou a Companhia está realizando negócios com uma pessoa localizada nesse país.

- **Terceiros e *Due Diligence***

  A obrigação de comportamento ético e legal da IVL inclui e abrange as atividades dos agentes, intermediários e parceiros de negócios da IVL (incluindo parceiros de *joint venture*). A IVL pode ser responsabilizada pelas ações de terceiros que fazem negócios em qualquer mercado em nome da IVL. Consequentemente, todos os terceiros que realizam negócios com a IVL devem permanecer vigilantes para garantir que suas ações sejam totalmente consistentes com esta Política e alinhadas com a legislação. A ignorância intencional de fatos ou circunstâncias que tornem provável a ocorrência de suborno será uma violação desta Política e motivo para rescisão contratual imediata por justa causa.

  Antes de estabelecer uma relação comercial com qualquer terceiro para representar a IVL em qualquer mercado, deve-se realizar uma *due diligence* adequada para determinar se o compromisso do terceiro com as práticas comerciais éticas é consistente com os altos padrões da IVL, incluindo, entre outros, esta Política. Deve-se tomar cuidado especial em qualquer instância em que o terceiro tenha interações com funcionários do governo na execução de seus serviços em nome da IVL.

- **Procedimentos**

  - **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 compreendam, juntamente com a importância de cumpri-lo, com referência específica ao combate à corrupção.

    Os funcionários são obrigados a declarar qualquer *conflito de interesses*. Os líderes monitorarão quaisquer potenciais conflitos de interesse que possam aumentar os riscos de *suborno* e *corrupção*.

[4] *Veja, por exemplo,* o "Índice de Percepção de Corrupção" da Transparência Internacional em https://www.transparency.org/en/cpi/2021; e "Matriz de Risco de Suborno Internacional TRACE" em https://www.traceinternational.org/trace-matrix

O processo de nomeação, seleção e contratação de qualquer funcionário do governo, atual ou anterior, será conduzido de maneira transparente e deve seguir todas as leis aplicáveis que impõem os requisitos e restrições aos funcionários do governo relacionados ao emprego pós-governo no setor privado.

- **Treinamento**

  A Empresa e cada unidade de negócios fornecerão treinamento e conscientização anticorrupção apropriados no momento da 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.*

- **Procedimentos de Denúncias**

  A Empresa possui procedimentos internos para denunciar práticas antiéticas/*corrupção*. Se alguém tomar conhecimento de qualquer problema ou prática envolvendo uma violação potencial ou real desta política, deve informar imediatamente o assunto ao seu líder imediato ou a qualquer pessoa com capacidade de supervisão/gestão.

  Os funcionários que desejarem apresentar uma denúncia ao *Comitê de Denúncias* podem fazê-lo por meio das duas 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) Canal de denúncias online: via Central de Denúncias[5]; A IVL protegerá a identidade de qualquer pessoa que denuncie através de qualquer um desses canais de acordo com a Política de Denúncias da IVL.

- **Responsabilidades**

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

  A Administração é responsável por garantir que sistemas eficazes estejam em vigor para prevenir a *corrupção* de qualquer forma, enquanto o Departamento de Auditoria Interna monitorará periodicamente os sistemas e reportará ao Comitê de Auditoria.

[5] O Centro de Denúncias pode ser acessado em http://whistleblower.indoramaventures.com.

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

Os riscos de *suborno* e *corrupção* serão analisados pelo Comitê de Auditoria, que também fará 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 que esteja envolvida em suborno e corrupção ou que engane ou dificulte os investigadores que investigam suborno e corrupção estará sujeita às leis e regulamentos locais. A Empresa tomará as medidas apropriadas contra tal

pessoa conforme considerado adequado e permitido por lei.

Resumo da Seção:

<u>Práticas Éticas</u>

- **Transações Comerciais Legais**
  - Conduzir cada negócio em total conformidade com todas as leis e regulamentos dos países onde operam.
  - Claro reconhecimento, compreensão e cumprimento de todas as leis, normas e regulamentos relacionados às nossas áreas de trabalho.
- **Política de Uso de Informações Privilegiadas**
  - Todas as informações internas devem ser tratadas como confidenciais e devidamente utilizadas e/ou compartilhadas.
  - As informações da Empresa não podem ser usadas para benefício pessoal dos funcionários e/ou de seus familiares e amigos.
  - O Pessoal da IVL não deve usar as informações da empresa para fins de negociação com informações privilegiadas.
- **Política Anticorrupção**
  - A Empresa proíbe qualquer comportamento ou ação considerada corrupção, conforme definido na página 37.
  - O valor para presentes e/ou favores, fornecidos ou recebidos, não deve exceder 3.000 baht (aproximadamente USD 100). Os funcionários devem consultar sua equipe de gestão/Compliance local para obter as diretrizes em suas moedas locais.
  - Ofertas razoáveis e infrequentes e/ou recebimento de favores no decorrer de um relacionamento comercial podem ser permitidos.
  - Os funcionários devem notificar seus líderes imediatos antes de fazer ou receber qualquer oferta de favores.
  - Uma verificação de antecedentes adequada de todas as entidades de caridade e filantrópicas é obrigatória ao fazer contribuições.
  - o É responsabilidade de todos os funcionários ajudar a monitorar quaisquer alertas potenciais, listados na página 13-14, pois eles podem representar um risco de violação das leis anticorrupção ou antissuborno desta política.
  - Deve ser realizada uma *due diligence* adequada antes de estabelecer qualquer relacionamento comercial com terceiros para determinar se seu compromisso com as práticas comerciais éticas é consistente com os altos padrões éticos da IVL.

4.3. Práticas Comerciais Justas

Esta seção rege comportamentos e políticas destinadas a proteger nossos ativos e negócios. Inclui políticas para gerenciar conflitos de interesse e evitar qualquer perda de *propriedade intelectual* da IVL, e garante que mantenhamos altos níveis de confiança entre todas os nossos *stakeholders* internos e externos.

4.3.1. Conflito de Interesses

- O Pessoal da IVL é obrigado a agir sempre no melhor interesse da Empresa.
- O Pessoal da IVL não deve se colocar ou permitir que seus parentes sejam colocados em uma posição em que seus interesses entrem em conflito, direta ou indiretamente, com os da Empresa.
- O Pessoal da IVL deve relatar imediatamente ao seu líder imediato sobre o envolvimento em qualquer transação mencionada acima que possa afetar os melhores interesses da Empresa.
- Os conselheiros não devem, seja para seu benefício ou para o benefício de outras pessoas, operar qualquer negócio da mesma natureza ou em concorrência com a Empresa onde são conselheiros, a menos que tenham notificado uma assembleia geral antes da deliberação para nomeá-los conselheiros.
- Os conselheiros não devem ser sócios em uma sociedade ordinária ou com responsabilidade ilimitada em uma sociedade limitada, nem ocupar cargos de administração em empresa privada ou pública que opera um negócio da mesma natureza ou concorra com a Empresa, a menos que tenham notificado os acionistas antes da deliberação para nomeá-los conselheiros.
- Divulgações sobre Títulos da Empresa:
    - Os conselheiros e a alta administração devem divulgar totalmente as informações e preparar um relatório conforme especificado pelas regras e regulamentos de acordo com a Lei de Valores Mobiliários BE 2535 e alterações (a "Lei de SEC 2535") ao à Comissão de Valores Mobiliários com relação a sua detenção, aquisição ou alienação de ações ou outros títulos (se houver) da IVL.
    - Ações ou outros valores mobiliários (se houver) da IVL detidos, adquiridos ou alienados por tais conselheiros e alta administração serão considerados ações ou outros valores mobiliários (se houver) da IVL detidos, adquiridos ou alienados por seu cônjuge e filhos menores, incluindo outras pessoas, conforme especificado na Seção 258 da Lei de SEC 2535.
    - Os conselheiros e a alta administração devem garantir a conformidade da IVL com a Lei de SEC 2535; 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 as normas contábeis estabelecidas pelo Instituto de Contadores e Auditores Certificados da Tailândia.

4.3.2. Política de Propriedade Intelectual

- Esta política visa proteger os direitos de *propriedades intelectuais* da IVL e evitar a violação dos direitos de *propriedade intelectual* de terceiros.
- A *Propriedade Intelectual* da IVL é um ativo valioso que deve ser protegido como uma vantagem comercial essencial em todos os momentos.
- Para garantir que seus direitos relativos ao uso, divulgação e transferência de propriedade de tais direitos de propriedade intelectual sejam protegidos, a Empresa pode registrar sua Propriedade Intelectual de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.
- O Pessoal da IVL nunca deve permitir que um terceiro use a *propriedade intelectual* da Empresa sem a devida autorização ou um contrato de licença que tenha sido aprovado pelo Departamento Jurídico Corporativo.
    - **Domínio da Propriedade Intelectual da Empresa (Direitos Autorais, Patentes, Marcas Registradas e Segredos Comerciais)**

      A menos que um acordo escrito indique o contrário, a Empresa é proprietária dos trabalhos de todos os funcionários e permanecerá como proprietária mesmo depois que os funcionários responsáveis pela criação ou melhoria da *propriedade intelectual* tiverem deixado a Empresa, ou a *propriedade intelectual* for não implementada.

      Os funcionários devem cooperar com a Empresa para o registro de direitos de propriedade intelectual.

      Os direitos de propriedade intelectual de um trabalho comissionado realizado por um consultor ou contratado independente só devem ser assumidos com um acordo por escrito autorizado especificando a propriedade ou cessão de direitos.

      Além de quaisquer outros termos de uso, as Marcas Registradas da Empresa nunca devem ser usadas de maneira difamatória ou ofensiva.

      Todas as partes devem respeitar a confidencialidade e sigilo da Propriedade Intelectual da IVL, que pode ser (a) segredo comercial e/ou (b) propriedade intelectual não registrada.

    - **Uso de Software**

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

Além de quaisquer outros termos de uso, os funcionários da IVL não devem se envolver nos seguintes:

- 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 permissão do responsável pelo departamento de TI.

- **Propriedade Intelectual de Terceiros**

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

- **Ação contra as Infrações**

  A IVL reserva-se todos os direitos, incluindo o direito de tomar medidas disciplinares e/ou legais se houver uma violação da Propriedade Intelectual da Empresa.

Resumo da Seção:

<u>Práticas Comerciais Justas</u>

- **Conflito de Interesses**
  - Os funcionários não devem se colocar ou permitir que seus familiares se encontrem em uma posição em que seus interesses entrem em conflito, direta ou indiretamente, com os da Empresa.
  - Os funcionários devem relatar imediatamente qualquer envolvimento ou engajamento em um *conflito de interesses* ao seu superior.
- **Política de Propriedade Intelectual**
  - A IVL deve proteger nossas *propriedades intelectuais* e evitar a violação dos *direitos de propriedade intelectual* de terceiros.
  - *Propriedades intelectuais* são altamente confidenciais.
  - Nunca permita que terceiros usem a *propriedade intelectual* da Empresa sem a devida autorização.

4.4. Valores do Local de Trabalho

Esta seção descreve as políticas e comportamentos esperados projetados para garantir um local de trabalho respeitoso, justo, ético e produtivo para todos os funcionários da IVL. Abrange uma série de políticas, incluindo comportamento profissional, tratamento justo, direitos humanos, diversidade, proteção da propriedade, processos disciplinares e meio ambiente, saúde e segurança (EHS), incluindo HIV/AIDS.

4.4.1. Profissionalismo

- Espera-se que todos os funcionários da IVL trabalhem 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 como consultores para qualquer outro indivíduo ou empresa, nem trabalhar como agentes para terceiros, exceto conforme especificamente permitido pelas leis locais, com o consentimento prévio por escrito da IVL ou se forem delegados pela Empresa para fazê-lo.

4.4.2. Política de Direitos Humanos

- É política da IVL promover a conduta ética e prevenir a violação 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. Dedica-se a proteger e abraçar os direitos humanos conforme incorporados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e seus dois pactos correspondentes, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. A Empresa evitará infringir os direitos humanos, evitará cumplicidade em violar os direitos humanos por parte de terceiros e cumprirá as leis dos países nos quais atua.

  A IVL está comprometida em melhorar continuamente a Política de Direitos Humanos para atender aos mais altos padrões.

  - **Respeito aos Direitos Humanos**

    A IVL respeita os direitos humanos em todas as jurisdições onde opera, identifica e evita violações de direitos humanos de qualquer forma e mitiga os impactos relacionados resultantes de suas atividades de negócios por meio de avaliações de risco e procedimentos de mitigação adequados.

  - **Discriminação, Bullying e Assédio**

A IVL está empenhada em proteger seus funcionários e stakeholders de todas as formas de discriminação, bullying e assédio (sexual e não sexual) com base em visões ideológicas, raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, país de origem, origem étnica (etnia), situação familiar, origem social, contexto cultural, idade, deficiência, situação socioeconômica ou qualquer situação considerada como um direito humano. Adotará práticas razoáveis e inclusivas em todas as suas operações e trabalhará para eliminar o preconceito, a discriminação, o bullying e o assédio.

- **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 seus termos e condições de emprego, incluindo as leis ou práticas locais.

- **Treinamento do Pessoal**

  A IVL fornecerá a seus funcionários a orientação e o treinamento necessários para garantir a implementação efetiva desta política e para garantir que seja uma empregadora e provedora de serviços inclusivos. Isso inclui treinamento inicial e recorrente de funcionários em todos os princípios articulados nesta política, de acordo com os padrões do setor e todas as leis e regulamentos aplicáveis.

- **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 a clientes e funcionários e cumpram a legislação pertinente nos respectivos países.

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

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

- **Horário de Trabalho**

  O horário de trabalho obedecerá às diretrizes do setor e aos padrões nacionais. A remuneração dos funcionários será justa e refletirá os mercados e condições locais, e a Empresa sempre cumprirá o salário-mínimo nacional.

- **Recrutamento**

  O recrutamento será realizado tendo em vista a diversidade e com justiça, igualdade e coerência para todos os candidatos. As práticas de

recrutamento serão inclusivas e os candidatos adequados não enfrentarão barreiras ao emprego.

- **Trabalho Infantil**

  Nenhuma *criança* deverá ser contratada pela Empresa. A IVL adota a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (1989), que estipula, entre outras coisas, que "todas as ações relativas à criança devem levar em conta seu melhor interesse" e que "o direito da criança de ser protegida da exploração econômica e da execução de qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir na sua educação, ou ser prejudicial à sua saúde ou ao seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social".

  A IVL não tolera o *trabalho infantil* ilegal, trabalho forçado ou escravo e espera o mesmo de seus clientes e fornecedores que cumpram rigorosamente as leis locais de *trabalho infantil* onde seus negócios operam.

- **Questões Disciplinares**

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

- **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. Também não obstruirá o diálogo construtivo sobre questões relacionadas ao ambiente e às condições de trabalho.

- **Escravidão Moderna e Tráfico Humano**

  A *escravidão moderna* é um crime e uma violação dos direitos humanos fundamentais. A *escravidão moderna* pode assumir várias formas, como escravidão, servidão, trabalho forçado e compulsório e tráfico de pessoas, todas as quais têm em comum a privação da liberdade de uma pessoa por outra para explorá-la para ganho pessoal ou comercial.

  A IVL também está empenhada em garantir a transparência em nossos próprios negócios e em nossa abordagem para combater a *escravidão moderna* em nossas cadeias de suprimentos. Esperamos os mesmos altos padrões de todos os nossos contratados e fornecedores e esperamos que nossos fornecedores mantenham seus próprios fornecedores com os mesmos altos padrões.

- **Denúncia de Violação**

  A IVL incentiva todos os funcionários e *stakeholders* a denunciar qualquer forma de violação de direitos humanos através dos canais disponíveis, por exemplo, canais de denúncia ou outros, conforme declarado na Política de Denúncias.

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

- **Comunicação desta Política**

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

- **Ações Disciplinares**

  Qualquer pessoa que viole esta política, incluindo, mas não se limitando a, emprego ilegal de *trabalho infantil*, e trabalho escravo, atos de preconceito, discriminação, intimidação e *assédio*, estará sujeito às leis e regulamentos locais. A Empresa tomará as medidas de reparação apropriadas contra as pessoas, conforme considerado adequado e permitido por lei, até e incluindo rescisão do contrato de trabalho ou rescisão da relação comercial aplicável.

4.4.3. Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança

- Esta política garante padrões ambientais, de saúde e segurança adequados na Empresa.
- **Nossos princípios orientadores serão a base do nosso sucesso.**

  Focado em risco, conformidade, engajamento de funcionários, transparência e melhoria "Nós somos Responsáveis".

  - **Conhecer nossos Riscos**

    A IVL busca incansavelmente aprender, entender profundamente as barreiras de desempenho e mitigação de riscos.

  - **Empoderamento do Funcionário**

    A IVL capacita todos os funcionários a interromper o trabalho que consideram inseguro e elevar as preocupações de risco aos superiores sem medo de represálias.

- **Compliance (Conformidade)**

  A IVL cumprirá integralmente todos os estatutos governamentais aplicáveis nas áreas em que opera.

- **Relatórios Transparentes de Riscos e Incidentes**

  A IVL garante que todos os incidentes e riscos conhecidos sejam devidamente relatados e classificados.

- **Melhoria Contínua**

  A IVL está empenhada em melhorar continuamente os sistemas e a execução dos programas de EHS.

- **Nossa Visão de EHS é "Proteger nossas pessoas, nosso planeta, o que possibilita nossa prosperidade"**

  Consistente com nosso valor corporativo, "Nós Somos Responsáveis", a IVL coloca o bem-estar dos nossos funcionários, clientes, meio ambiente e as comunidades em que operamos em primeiro plano de tudo o que fazemos e de todas as decisões que tomamos. A IVL está empenhada em operar de maneira segura e compatível com o meio ambiente, mantendo a gestão ambiental, de segurança e de produtos como aspectos integrais dos nossos negócios e em fornecer aos nossos *stakeholders* e outras partes interessadas as informações necessárias para gerenciar nossos produtos de maneira segura e ambientalmente responsável.

  Temos o compromisso de prevenir todos os danos por meio da excelência no desempenho de Meio Ambiente, Saúde e Segurança (*EHS*) em todos os aspectos dos nossos negócios em todo o mundo. Para atingir este compromisso, o EHS está integrado em todos os processos de gestão do negócio. Garantimos que todos os funcionários e terceiros estejam cientes das nossas políticas e valores e tenham sido treinados em suas responsabilidades específicas para alcançar a excelência em EHS.

  Todos têm a responsabilidade de:

  - Manter vigilância constante para identificar atos e condições inseguras e trazer esses perigos à atenção da gestão e dos colegas de trabalho para ajudar a garantir segurança de todos.
  - Garantir que nossos produtos e operações atendam ou excedam as normas governamentais e da IVL aplicáveis.
  - Incorporar considerações ambientais, de saúde e segurança em todas as funções de trabalho e decisões de negócios.
  - Usar sistemas, procedimentos e práticas de gerenciamento de riscos de processo para identificar e prevenir condições perigosas que tenham o potencial de causar eventos não planejados.

4.4.4. Proteção da Propriedade da Empresa

- O Pessoal da IVL é responsável por proteger as *propriedades* da Empresa (tangíveis ou intangíveis) de qualquer perda, dano, uso indevido, roubo e sabotagem; e não deve causar nenhum dano intencional ou por negligência à Empresa ou suas *propriedades*.

- Como agentes pertencentes da Empresa, o Pessoal de IVL se comprometerá a guardar e manter com responsabilidade qualquer coisa pertencente à IVL que venha a estar em sua posse no decorrer de seu emprego.

4.4.5. Política de HIV/AIDS

- É política da IVL garantir que os funcionários com HIV/AIDS não sofram discriminação, que seus direitos sejam protegidos e que possam procurar aconselhamento conforme necessário.

- A IVL apoia totalmente os funcionários com HIV/AIDS. A Empresa está comprometida em tratar seus funcionários com HIV/AIDS com compaixão, não discriminação e o apoio médico necessário.

  A Empresa cumprirá o seu compromisso através do seguinte:

  - **Confidencialidade e Divulgação**

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

  - **Não Discriminação**

    De acordo com a Política de Direitos Humanos sobre não discriminação, a IVL fornecerá um ambiente de trabalho para seus funcionários livre de *assédio* ou discriminação. A IVL não discrimina e não discriminará colegas que tenham, sejam percebidos como tendo, vivendo com ou sido afetados de alguma forma pelo HIV/AIDS. A Empresa trata o HIV/AIDS da mesma forma que outras doenças em termos de todos os contratos de trabalho e benefícios, incluindo seguro de saúde e de vida, benefícios por invalidez e afastamentos. Incentiva 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 conforme considerado adequado pela Empresa.

- **Testes**

  A IVL incentiva testes e aconselhamento de rotina, 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.

- **Educação e Conscientização**

  A Empresa está comprometida em proporcionar um ambiente de trabalho que proteja a higiene e segurança dos seus funcionários. Este compromisso reconhece que o HIV/AIDS não pode ser transmitido por contato casual. Os funcionários que conhecem os fatos sobre a infecção pelo HIV e a AIDS são menos propensos a 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 uma vida normal e produtiva. A IVL fornecerá, diretamente ou por meio de terceiros, um programa integrado de educação e conscientização com foco na prevenção. Tais programas poderão incluir:

  - Treinamento para gerentes e supervisores para comunicar e garantir o cumprimento da política de HIV/AIDS e programas e benefícios relacionados no local de trabalho da IVL;
  - Acesso a informações para promover informações clinicamente precisas e relevantes sobre prevenção e tratamento do HIV/AIDS, incluindo informações sobre programas eficazes relacionados à abstinência, fidelidade e uso de preservativo;
  - Informações sobre práticas sexuais seguras e promoção geral da saúde, incluindo informações sobre abuso de substâncias.

- **Ações Disciplinares**

  A ação disciplinar apropriada deverá ser tomada conforme permitido por lei contra qualquer Pessoal da IVL que infrinja as disposições desta política.

4.4.6. Política de Diversidade

- A IVL incentiva e apoia a diversidade na Empresa.
- Esta política aplica-se a todos os indivíduos envolvidos na contratação, nomeação e promoção na Empresa.
    - A IVL incentiva a diversidade em sua *força de trabalho* envolvendo uma combinação de experiência do negócio, bem como representação por raça, cor, gênero, idade, religião, orientação sexual, país de origem, nacionalidade, etnia, status familiar, origem cultural, status socioeconômico, capacidade física, estilos de pensamento, educação e formação acadêmica.

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

Esta política aplica-se 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 tratar uns aos outros com respeito e dignidade. Existem procedimentos claros de denúncia para lidar com qualquer tipo de discriminação ou *assédio* combinados com procedimentos de acompanhamento para evitar futuros incidentes.

Resumo da Seção:

<u>Valores do Local de Trabalho</u>

- **Profissionalismo**
  - Espera-se que os funcionários trabalhem de maneira honesta e confiável.
  - Os funcionários não devem trabalhar para qualquer outro indivíduo ou empresa, exceto conforme especificamente permitido pelas leis locais e com o consentimento prévio por escrito da IVL ou se forem delegados para fazê-lo pela Empresa.
- **Política de Direitos Humanos**
  - **Respeito aos Direitos Humanos**
    Os direitos humanos de todos os funcionários da IVL são respeitados e protegidos.
  - **Discriminação, Bullying e Assédio**
    Todos os funcionários são protegidos contra discriminação, *assédio* e bullying de qualquer forma.
  - **Tratamento Justo dos Empregados**
    A IVL honra seus compromissos com os funcionários, que são tratados com respeito, justiça e honestidade.
  - **Treinamento da Equipe**
    A IVL fornece aos funcionários a orientação e o treinamento necessários para suas funções.
  - **Direitos de Acesso**
    Nossos prédios e instalações são acessíveis a funcionários, clientes e visitantes com deficiência.
  - **Horário de Trabalho**
    O horário de trabalho está em conformidade com as diretrizes da indústria e os padrões nacionais.
  - **Recrutamento**
    O recrutamento é realizado de forma justa, igual e consistente para todos os candidatos, com foco na diversidade.
  - **Trabalho Infantil**
    Nenhuma *criança* deverá ser contratada pela Empresa.
  - **Problemas Disciplinares**
    A IVL não usa nem tolera castigos corporais, coerção mental ou física ou abuso verbal.
  - **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 ou assédio, desde que a associação cumpra as leis locais.

- **Escravidão Moderna e Tráfico Humano**
  A *escravidão moderna* é um crime e uma violação dos direitos humanos fundamentais. A IVL está empenhada em garantir a transparência em nossos próprios negócios e combater a *escravidão moderna* em suas cadeias de suprimentos. Fornecedores e contratados devem manter altos padrões e garantir que seus próprios fornecedores também atendam a esses padrões.

- **Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança**
  - Todos têm a responsabilidade de:
    - Manter vigilância constante para identificar atos e condições inseguras e trazer esses perigos à atenção da gestão e dos colegas de trabalho para ajudar a garantir a segurança de todos.
    - Garantir que nossos produtos e operações atendam ou excedam as normas governamentais e da IVL aplicáveis.
    - Incorporar considerações ambientais, de saúde e segurança em todas as funções de trabalho e decisões de negócios.
    - Usar sistemas, procedimentos e práticas de gerenciamento de riscos de processo para identificar e prevenir condições perigosas que tenham o potencial de causar eventos não planejados.

- **Proteção da Propriedade da Empresa**

  Nós somos responsáveis pela proteção das propriedades da Empresa, tanto tangíveis como intangíveis, contra qualquer perda, dano, uso indevido, roubo e sabotagem.

- **Política de HIV/AIDS**
  - Os direitos dos funcionários que vivem com HIV/AIDS são protegidos, eles não são discriminados e podem buscar aconselhamento conforme necessário.
  - Nenhum funcionário da IVL é obrigado a fazer o teste de HIV, e isso não faz parte do processo de recrutamento e seleção.

- **Política de Diversidade**
  - A IVL incentiva e apoia a diversidade na Empresa.
  - A Empresa oferece oportunidades iguais para a todos.

4.5. Política de Tratamento dos Stakeholders

Esta seção traça as bases para as relações da IVL com cada uma de seus *stakeholders*, com base na ética, justiça e igualdade. Descreve cada grupo de *stakeholders* juntamente com os altos padrões esperados da Empresa para relacionamentos comerciais e interações positivas que beneficiam suas operações e funcionários.

A política da IVL garante o desenvolvimento e manutenção de relações positivas com os *stakeholders*.

A Empresa está comprometida com práticas comerciais éticas e com o tratamento adequado para com seus *stakeholders*.

A IVL trata todos os *stakeholders* de forma justa, igualitária e ética. Isso inclui fornecer às partes interessadas informações precisas, suficientes, oportunas e úteis sobre a Empresa, sem qualquer intenção de enganar ou ocultar conteúdo. Ela processará qualquer informação pessoal relativa aos seus *stakeholders* de acordo com as leis de privacidade de dados aplicáveis.

A Empresa permite que seus *stakeholders* registrem denúncias de violações do Manual de Governança Corporativa da IVL e do Código, além de práticas antiéticas e ilícitas por meio dos canais de denúncia.

4.5.1. Acionistas

A principal prioridade da IVL é proteger os direitos dos acionistas, independentemente de sua participação acionária, e incentivá-los a exercer seus direitos conforme previsto nas leis pertinentes.

- **Direitos dos Acionistas**

  A IVL reconhece os direitos básicos legítimos dos acionistas para:

  - Participar de assembleias de acionistas;
  - Aprovar as os demonstrativos financeiros anuais da Empresa;
  - Aprovar o pagamento anual de dividendos;
  - Nomear um procurador para participar e votar nas assembleias de acionistas;
  - Votar na nomeação ou destituição de conselheiros individuais;
  - Votar na nomeação anual dos auditores independentes e aprovar os honorários anuais de auditoria;
  - Votar em vários assuntos comerciais significativos, como aumento/redução de capital, alteração dos estatutos ou alteração do contrato da sociedade, fusões e aquisições, emissão de títulos de dívida, etc.

A IVL incentiva fortemente o envolvimento dos acionistas no questionamento de vários aspectos de seus negócios e operações, bem como para dar suas opiniões e recomendações nas assembleias de acionistas. A Empresa facilitará o processo para que os acionistas que não comparecerem enviem suas perguntas a serem feitas antecipadamente 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 adequadamente realizadas:

  - A IVL sempre proporcionará aos acionistas a oportunidade, antes das assembleias de acionistas, de propor assuntos como itens da agenda, apresentar quaisquer dúvidas sobre os negócios ou demonstrações financeiras e a oportunidade de propor candidatos qualificados sem características proibidas para eleição como conselheiros na Assembleia Geral de Acionistas. 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 website da Empresa.

  - A IVL realizará assembleias de acionistas em um local de fácil acesso com um processo de registro conveniente.

  - A IVL garantirá que as assembleias de acionistas sejam conduzidas de maneira transparente e eficiente, de forma que os acionistas tenham oportunidades e tempo adequados para fazer suas perguntas.

  - Nenhuma nova agenda será apresentada na assembleia além da agenda distribuída aos acionistas.

  - Se um acionista não puder participar pessoalmente, a IVL fornecerá os formulários necessários para nomear procuradores para comparecer à assembleia de acionistas em seu nome. Os procuradores podem ser qualquer conselheiro independente ou qualquer pessoa indicada pelo acionista para participar da assembleia e votar em seu nome. A este respeito, serão distribuídos formulários de procuração adequados.

  - As cédulas serão usadas para votar em cada item da agenda. A IVL digitalizará eletronicamente as cédulas e declarará os resultados da votação para cada item da agenda durante o curso da assembleia. A digitalização das cédulas e a declaração de resultados serão feitas sob a supervisão de um assessor jurídico e de um acionista voluntário indicado no início da assembleia. Todas as cédulas serão retidas pela Empresa para referência futura por um período de cinco anos.

  - Para evitar o uso de informações privilegiadas, a IVL tem uma política interna para supervisionar o uso de informações privilegiadas e negociação de valores mobiliários pelo pessoal da IVL e garantirá que as diretrizes estabelecidas na política sejam rigorosamente cumpridas.

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

4.5.2. Clientes

A IVL está comprometida em atender às expectativas e satisfação de seus clientes, aderindo aos mais altos padrões de integridade comercial, segurança e qualidade do produto, a fim de atender às expectativas e satisfação dos clientes.

Para cumprir tal compromisso, a IVL deverá:

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

4.5.3. Fornecedores

A IVL está comprometida em trabalhar com seus fornecedores para desenvolver relacionamentos significativos e de longo prazo baseados no respeito mútuo, confiança e compreensão dos valores de cada um.

Para cumprir tal compromisso, a IVL deverá:

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

Em contrapartida, a IVL espera que seus fornecedores:

- Atendam a todas as normas de segurança e qualidade necessárias e relatem imediatamente quaisquer problemas de segurança do produto.
- Tenham aderência aos padrões éticos do “Código de Conduta do Fornecedor” da Empresa, o qual está disponível no Anexo 2 e no website da IVL na seção Governança Corporativa.

A seleção dos fornecedores será baseada em seu desempenho ambiental, social e de governança, o qual será revisado periodicamente pela Empresa.

4.5.4. Credores

A IVL honrará seus compromissos quanto aos termos e condições estabelecidos nos acordos com seus credores.

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

4.5.5. Concorrentes

A IVL competirá e conduzirá seus negócios de maneira livre, justa e legal, em um ambiente de respeito mútuo, para ajudar a apoiar o crescimento e o desenvolvimento do mercado para beneficiar a indústria 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 regulatórias em todas as jurisdições onde opera e cumprirá suas instruções, requisitos legais e leis aplicáveis em todos os aspectos de seus negócios.

A Empresa evitará se comportar de uma 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 diferentes países, ela terá o máximo cuidado ao interagir com governos ou autoridades regulatórias de diferentes culturas. Seus funcionários são lembrados de estarem cientes das respectivas práticas e etiqueta comerciais para evitar qualquer ofensa não intencional.

4.5.7. Mídia

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

Embora o Departamento de Comunicação Corporativa atue como elo de ligação com a mídia para fornecer informações, apenas porta-vozes autorizados podem ser entrevistados ou falar em nome da Empresa.

Resumo da Seção:

<u>Política de Tratamento dos Stakeholders</u>

A política da IVL é tratar todos os *stakeholders* de forma justa, igualitária e ética.

- **Acionista**

  Nossa principal prioridade é proteger os direitos dos acionistas independentemente de sua participação acionária e incentivá-los a exercer seus direitos.

- **Clientes**

  Nós temos o compromisso de atender às expectativas e satisfação dos nossos clientes, aderindo aos mais altos padrões de integridade comercial, segurança e qualidade do produto, a fim de atender às suas expectativas e satisfação.

- **Fornecedores**

  Nós temos o compromisso de trabalhar com nossos fornecedores para desenvolver relacionamentos significativos e de longo prazo, baseados em respeito mútuo, confiança e compreensão dos valores de cada um.

- **Credores**
  - Nós honraremos nossos compromissos com relação aos termos e condições estabelecidos nos acordos com nossos credores.
  - Nós informaremos de forma transparente sobre nossa situação financeira aos nossos credores.

- **Concorrentes**
  - Nós competiremos e conduziremos nossos negócios de maneira livre, justa e legal em um ambiente de respeito mútuo para ajudar a apoiar o crescimento e o desenvolvimento do mercado, beneficiando o setor como um todo.
  - Nós evitaremos fazer comentários negativos sobre nossos concorrentes.
  - Qualquer informação sobre a concorrência será obtida de forma ética e de fontes publicamente disponíveis.

- **Governo**
  - Cumpriremos as instruções dos governos e autoridades regulatórias, requisitos legais e leis aplicáveis em todos os aspectos dos nossos negócios.
  - Exerceremos o máximo cuidado ao interagir com governos ou autoridades regulatórias de diferentes culturas.

- **Mídia**
  - Nossa política é fornecer informações precisas e relevantes para a mídia, que desempenha um papel vital na comunicação de informações sobre nossas operações, desempenho e atividades ao público.
  - Embora o Departamento de Comunicação Corporativa atue como elo de ligação com a mídia no fornecimento de informações, apenas porta-vozes autorizados podem ser entrevistados ou falar em nome da Empresa.

Política de Denúncias

5. Política de Denúncias

- Esta política permite que os funcionários da Empresa que observarem uma prática antiética ou imprópria (seja ou não uma violação da lei, incluindo, entre outros, fraude potencial, *Corrupção* ou outros delitos 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 *denunciante* seja fornecida, a IVL deverá garantir a proteção de tal identidade.

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

- Esta política rege a denúncia e a 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 investigativo apropriado a ser empregado.

- A denúncia e investigação de alegações de atividades impróprias sob esta Política de Denúncias poderão implicar o processamento de dados pessoais de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados da UE ou qualquer outro regulamento de privacidade de dados. Quando os dados pessoais forem processados, isso será feito de acordo com a seção "Privacidade" desta Política de Denúncias, Declaração de Privacidade e de acordo com as leis e regulamentos de privacidade (locais) relevantes.

- Esta política também se aplica aos *stakeholders* da IVL que estão autorizados a atuar em nome ou representar a Empresa.

- **Denúncias Protegidas**

  - *Denunciantes* poderão fazer denúncias sobre:

    - Qualquer ato que viole o Manual de Governança Corporativa da Empresa, incluindo o Código e qualquer ato que prejudique os interesses comerciais da Empresa.

    - Qualquer ato que viole os Estatutos da Empresa, incluindo quaisquer regras, regulamentos, anúncios e políticas.

    - Qualquer ato que seja ilegal sob a lei local ou internacional.

- **Procedimentos de Denúncias**

  Uma denúncia poderá ser relatada ao *Comitê de Denúncias* por meio de qualquer um dos canais mencionados abaixo:

  - Por e-mail: ethics@indorama.net

  - Online em: http://whistleblower.indoramaventures.com

  - Uma *Denúncia Protegida* também poderá ser feita a um líder imediato (nos casos em que não há potencial *conflito de interesses*). Nesses casos, o líder imediato deverá encaminhar a denúncia ao *Comitê de Denúncias* tomando o cuidado apropriado para ocultar a identidade do denunciante.

- *Denúncias 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 investigação adicional.
- Reclamações contra o *Comitê de Denúncias* poderão ser endereçadas para independentdirectors@indorama.net.

- **Procedimentos para Investigação de Denúncias Protegidas**
  - O *Comitê de Denúncias* determinará se a *denúncia protegida* realmente refere-se à conformidade ou violação ética dentro de 7 dias úteis após o recebimento. Caso a denúncia seja contra algum membro do *Comitê de Denúncias*, a mesma seria feita pelo Presidente do Comitê de Auditoria, que iniciará a investigação por meio de um comitê composto por executivos não relacionados à ação divulgada.
  - Se o *Comitê de Denúncias* determinar que a *denúncia protegida* não é válida, a justificativa para o mesmo será discutida na reunião do Comitê *NCCG*. O Comitê *NCCG* poderá revogar a decisão, se necessário.
  - Se o *Comitê de Denúncias* determinar que a *denúncia protegida* é válida, o *Comitê de Denúncias* designará uma equipe de investigação que realizará uma investigação com independência, objetividade, imparcialidade, justiça e o mais alto nível de integridade.
  - O *sujeito* normalmente será informado das alegações no início de uma investigação formal e terá a oportunidade de apresentar uma defesa durante a investigação.
  - O *sujeito* tem a responsabilidade de não interferir na investigação. As provas não devem ser retidas, destruídas ou adulteradas, e as testemunhas não devem ser influenciadas, instruídas ou intimidadas. Qualquer ação deste tipo será passível de processo disciplinar.
  - A equipe de investigação apresentará um relatório das descobertas da investigação ao *Comitê de Denúncias* juntamente com evidências, se houver, dentro de um mês após o recebimento da *denúncia protegida*. Uma prorrogação só pode ser concedida após análise do *Comitê de Denúncias*.

- **Processo após uma Investigação de uma Denúncia Protegida**
  - Não obstante quaisquer outros direitos que o *sujeito* possa ter por lei ou sob esta Política de Denunciante, o *sujeito* tem o direito de ser informado do resultado da investigação. Se as alegações não forem sustentadas, o *Sujeito* deverá ser consultado para saber se a divulgação pública dos resultados da investigação seria do melhor interesse do *sujeito* e da Empresa.
  - Se a investigação levar a concluir que um ato impróprio ou antiético foi cometido pelo *sujeito*, o *Comitê de Denúncias* recomendará as medidas corretivas apropriadas ou procedimentos disciplinares considerados necessários.
  - Se a investigação levar à conclusão de que o *denunciante* fez uma declaração falsa dolosamente, o que é o caso se ele fizer uma *Denúncia Protegida* baseada em fatos que sabia não serem verdadeiros, isso pode resultar em ação corretiva ou processo disciplinar contra o *denunciante*.

- **Privacidade**

    - A IVL garante a confidencialidade das informações recebidas, o processamento seguro de informações pessoais e a proteção da identidade do *denunciante* e de todas as outras pessoas envolvidas.

    - Se e quando (adicionalmente) processar quaisquer dados pessoais, o *Comitê de Denúncias* deverá aplicar o princípio de minimização de dados: o *Comitê de Denúncias* (adicionalmente) deverá processar informações pessoais que sejam adequadas, relevantes e necessárias para o caso específico.

    - Se e quando (adicionalmente) processar dados pessoais, o *Comitê de Denúncias* deverá identificar o que significa a informação pessoal no contexto do caso específico e quem são os indivíduos afetados para determinar seu direito de informação, acesso e retificação. Restrições a esses direitos são permitidas, desde que o *Comitê de Denúncias* seja capaz de fornecer razões documentadas para tomar tal decisão.

    - Assim que possível após uma *Denúncia Protegida* e se exigido pelas leis aplicáveis, o *Comitê de Denúncias* fornecerá ao *denunciante* e a todos os outros indivíduos afetados por uma *Denúncia Protegida* uma cópia da Declaração de Privacidade do Denunciante da IVL (Anexo 3), informando ao *denunciante* sobre como seus dados pessoais serão processados.

    - Em certos casos, no entanto, informar o *sujeito* em um estágio inicial poderá ser prejudicial ao caso. Nestes casos, o fornecimento de informações específicas pode precisar ser adiado (veja também o item 3 na seção "Privacidade").

    - Além disso, informar todos os terceiros mencionados na *denúncia protegida* pode envolver um efeito excessivo. Caso a caso, o *Comitê de Denúncias* decidirá se é excessivo ou não informar todos os terceiros, o que poderá – dentre outros – ser o caso se informar indivíduos for uma operação de processamento adicional que poderia ser mais invasiva do que a inicial.

    - O *Comitê de Denúncias* garantirá que, ao responder às solicitações de direito de acesso, informações pessoais de terceiros não sejam reveladas.

    - O *Comitê de Denúncias* garantirá que sejam observados períodos de conservação proporcionais, dependendo do desfecho de cada caso. As informações pessoais não serão mantidas por um período maior do que o necessário tendo em vista a finalidade do processamento.

- **Não Retaliação**

    - A IVL **proíbe estritamente** e não tolera retaliação ilegal contra qualquer pessoa, por parte de qualquer funcionário. Todas as formas de retaliação ilegal são proibidas, incluindo qualquer forma de disciplina, represália, intimidação ou outra forma de retaliação por participar de qualquer atividade protegida por lei.

    - Qualquer reporte, preocupação ou reclamação de boa-fé é totalmente protegido por esta política, mesmo que o reporte, pergunta ou preocupação não seja fundamentado após investigação. Qualquer pessoa que apresente uma reclamação relativa a uma violação ou suspeita de violação deve agir de boa-fé e ter motivos razoáveis para acreditar que as informações divulgadas indicam uma violação da política da IVL ou legislação. Quaisquer alegações que se provem não fundamentadas e tenham sido feitas de forma maliciosa ou com conhecimento de que eram falsas serão tratadas como uma infração disciplinar grave.

Resumo da Seção:

Política de Denúncias

- Incentivamos os funcionários a abordarem o *Comitê de Denúncias* sem necessariamente informarem seus líderes imediatos e sem revelarem suas identidades.
- Os *Denunciantes* poderão fazer revelações sobre:
  - Qualquer ato que viole o Manual de Governança Corporativa e o Contrato Social da Empresa.
  - Qualquer ato que constitua fraude.
  - Qualquer ato que seja ilegal sob a lei local ou internacional.
- Os *Denunciantes* podem usar os seguintes canais de denúncia:
  - E-mail: ethics@indorama.net
  - Website: http://whistleblower.indoramaventures.com
  - Denúncias contra o *Comitê de Denúncias* poderão ser endereçadas a independentdirectors@indorama.net
- O *sujeito* tem a responsabilidade de não interferir na investigação. As provas não devem ser retidas, destruídas ou adulteradas, e as testemunhas não devem ser influenciadas, instruídas ou intimidadas. Quaisquer ações desse tipo podem resultar em procedimentos disciplinares.
- A IVL proíbe estritamente e não tolera qualquer tipo de retaliação ilegal contra qualquer pessoa, por parte de qualquer funcionário.
- Alegações falsas feitas de forma consciente ou maliciosa serão tratadas como uma infração disciplinar grave.

Definições e Abreviações

6. Definições e Abreviações

Termos	Definições
Suborno Página 12, 13, 14 e 37	Refere-se a oferecer, prometer ou dar a outrem, ou solicitar, receber ou concordar em receber de outrem, vantagem financeira ou outra para desempenhar indevidamente *Função ou Atividade Relevante*. Isso inclui pagamentos de facilitação com o objetivo de agilizar ou facilitar o desempenho de um funcionário público ou ação administrativa de rotina e obter ou reter negócios ou qualquer outra vantagem indevida, conforme mencionado em outra parte desta política.
Criança[6] Página 20 e 37	Qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, a menos que a idade mínima para o trabalho seja superior pela lei local, caso em que se aplica a idade superior estipulada.
Trabalho Infantil[7] Página 20 - 21	Qualquer trabalho realizado por uma *criança* menor que a(s) idade(s) especificada(s) na definição acima de uma *criança*.
Informações Confidenciais Página 12	Informações confidenciais referem-se a informações que não são conhecidas do público ou de domínio público. As informações confidenciais incluem, mas não se limitam a, informações não públicas, informações financeiras, informações comerciais, estruturas corporativas, operações, *segredos comerciais*, know-how técnico, projetos, planos de vendas e marketing, pesquisa de mercado, relatórios, manuais, proposta, preços, estratégias de negócios, listas de clientes e fornecedores, ativos e passivos, análises, previsões, estudos de negócios e planos de desenvolvimento, relatórios de denúncias escritos, transmitidos oralmente, visualmente, eletronicamente ou por qualquer outro meio, compilações, estudos ou documentos que contenham ou são gerados a partir de tais informações confidenciais.
Corrupção Página 1, 11-14 e 33	Refere-se a *suborno*, extorsão, fraude, engano, abuso de poder, peculato, lavagem de dinheiro e outras atividades semelhantes.
Conflito de Interesses Página 5, 13, 16 e 33	Uma situação em que um indivíduo tem dois interesses concorrentes (interesse próprio versus interesse da empresa) em um assunto, o que pode afetar sua capacidade de tomar decisões justas e imparciais[8]. Mais especificamente, um conflito de interesses também pode se referir a uma situação em que: • Um funcionário, ao tomar uma decisão profissional/comercial em nome da IVL, poderá obter um benefício pessoal, direta ou indiretamente. • Um indivíduo ou organização externa poderá obter uma vantagem profissional/comercial indevida ou benefício comercial devido a um relacionamento pessoal com um funcionário da IVL. • A IVL está em desvantagem devido ao relacionamento pessoal entre dois ou mais funcionários da IVL. • O processo decisório é influenciado pelo interesse pessoal, comprometendo assim a integridade da decisão.

[6]Fonte: "Documento de Orientação para Responsabilidade Social 8000 (SA8000®:2014)" por Social Accountability International.
[7] Fonte: "C138 - Convenção da Idade Mínima, 1973 (Nº 138)" pela Organização Internacional do Trabalho.
[8] Fonte: Kennedy, Russel. "Conflito de interesse no local de trabalho: reconhecendo, evitando e resolvendo." Lexology, 19 de fevereiro de 2020, visualizado em 5 de maio de 2021, https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ba789aeb-20b5-4a55-af59-85ce86dd6429.

Termos	Definições
Assédio Páginas 19-23 e 25-26	A IVL identifica as seguintes ações como assédio: • Ofender ou humilhar alguém física ou verbalmente. • Ameaçar ou intimidar alguém. • Fazer piadas ou comentários indesejados sobre as diferenças de alguém O assédio sexual inclui, mas não se limita a, comportamentos que: • Criem um ambiente de trabalho sexualmente intimidador, indesejado, hostil ou ofensivo. • Poderiam razoavelmente ser pensados para colocar condições sexuais no trabalho ou oportunidades de emprego de uma pessoa.
Tráfico Humano Página 23	O ato de recrutar, abrigar, transportar, fornecer ou obter uma pessoa para trabalho forçado ou exploração sexual comercial por meio do uso de fraude, coerção ou engano.
Design Industrial[9] Página 39	Um design industrial refere-se aos aspectos ornamentais ou estéticos de um objeto. Um design poderá consistir em recursos tridimensionais, como a forma ou a superfície de um objeto ou recursos bidimensionais, como padrões, linhas ou cores.
Negociações com Informações Privilegiadas[10] Páginas 4 e 11	A compra ou venda de um título por um indivíduo que tem acesso a *informações relevantes* sobre o valor mobiliário quando tal informação ainda não é pública. Negociar com conhecimento especial é injusto com outros investidores que não têm acesso ao conhecimento.
Propriedade Intelectual[11] Páginas 16-18	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: • **Propriedade Industrial** inclui *patentes* para invenções, *marcas registradas*, *Design industrial* e *segredos comerciais*. • **Direitos Autorais** abrangem artigos de pesquisa, vídeos, filmes, músicas, imagens, fotos, desenhos, design gráfico e programas de computador, etc.
Investigadores Página 14	Refere-se a quaisquer pessoas autorizadas, nomeadas ou consultadas pelo *Comitê de Denúncias*, incluindo o Departamento de Auditoria Interna.
Informações Relevantes[12] Página 39	As informações são consideradas "relevantes" se 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 razoável de um investidor de comprar ou vender os valores mobiliários da Empresa.

[9] Fonte: "O que é Propriedade Intelectual?" pela Organização Mundial de Propriedade Intelectual, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

[10] Fonte: "Departamento de Fiscalização do Mercado" pela Bolsa de Valores da Tailândia (SET).

[11] Fonte: "O que é Propriedade Intelectual?" pela Organização Mundial de Propriedade Intelectual, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

[12] Fonte: "Informações Relevantes Não-Públicas: O que é e o que fazer quando você a possui" pelo Corporate Finance Institute.

Termos	Definições
Escravidão Moderna Página 23	O recrutamento, movimentação, abrigo ou recepção de crianças, mulheres ou homens por meio do uso da força, coerção, abuso de vulnerabilidade, engano ou outros meios para fins de exploração. É crime segundo a Lei da Escravidão Moderna de 2015 e inclui manter uma pessoa em posição de escravidão, servidão, trabalho forçado ou compulsório, ou facilitar sua viagem com a intenção de explorá-la logo após.
Patente[13] Página 39	Um direito exclusivo concedido para uma invenção – um produto ou processo que oferece uma maneira inovadora de fazer algo, ou que oferece uma nova solução técnica para um problema.
Propriedades Página 23	As propriedades incluem, mas não se limitam a qualquer correspondência, especificações, vouchers, literatura, livros, circulares, artigos, bens ou propriedade de qualquer natureza.
Denúncia Protegida Páginas 33-35 e 40	Refere-se a qualquer comunicação feita de boa-fé, com a crença honesta de que há motivos razoáveis para preocupação e que divulgue informações ou forneça evidências de atividade antiética ou imprópria. A Empresa e a administração não devem divulgar a identidade do *denunciante* nem iniciar qualquer ação injusta ou punitiva, que inclui alterar a posição, descrição do trabalho ou local de trabalho do *Denunciante* ou suspender, ameaçar, assediar ou demitir o *denunciante*.
Área ou Atividades Relevantes Página 37	Refere-se a todas as funções de natureza pública e privada, incluindo todas as atividades relacionadas com um negócio, qualquer atividade desempenhada no decurso do emprego de uma pessoa ou qualquer atividade realizada por ou em nome de uma pessoa ou grupo de pessoas.
Stakeholder Páginas 1, 3, 5, 8, 12, 16, 19, 21, 22, 27 e 33	Significa acionistas, clientes, fornecedores, credores, concorrentes, governo e mídia (partes interessadas).
Sujeito Páginas 34-36	Refere-se a uma pessoa contra ou em relação a quem uma *Denúncia Protegida* foi feita.
Segredos Comerciais[14] Páginas 17, 37 e 39	Informações comerciais não públicas que fornecem uma vantagem competitiva a uma empresa. Isso poderá 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[15] Páginas 17 e 39	Um sinal distintivo que identifica determinados bens ou serviços produzidos ou fornecidos por um indivíduo ou uma empresa. Inclui nomes de empresas, logotipos, slogans e designs usados para identificar e distinguir os produtos de uma empresa em seu comércio.

[13] Fonte: "O que é Propriedade Intelectual?" pela Organização Mundial de Propriedade Intelectual, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

[14] Fonte: "O que significa Segredo Comercial?" pela Organização Mundial de Propriedade Intelectual, https://www.wipo.int/sme/en/ip_business/trade_secrets/trade_secrets.htm

[15] Fonte: "O que é Propriedade Intelectual?" pela Organização Mundial de Propriedade Intelectual, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Termos	Definições
Declaração Universal dos Direitos Humanos Página 19	A declaração foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas desde 1948, consistindo em 30 artigos que afirmam os direitos de todos os indivíduos no mundo. Os detalhes podem ser encontrados em: https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/
Denunciante Páginas 33-36	Refere-se a qualquer pessoa que faça uma *denúncia protegida* de qualquer atividade antiética que tenha observado.
Comitê de Denúncias Páginas 1, 14, 33-36	Refere-se a um comitê, que é nomeado pelo Conselho Administrativo da Empresa, que apura a denúncia feita pelo *denunciante*.
Força de Trabalho Página 25	Inclui todos os Conselhos Administrativos, funcionários permanentes e funcionários temporários.

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 Negócios: ……

Localização: .....

Data: ……/……/ .....

8. Histórico de Revisão

Versão	Aprovado por	Data da Aprovação	Principais modificações
Original	Conselho de Administração	Setembro de 2019	-
Revisão 1 (Ver. 2)	Conselho de Administração	Fevereiro de 2022	• Atualização de Visão, Missão e Valores. • Inclusão de um resumo de cada política e uma definição de Conflito de Interesses. • Inclusão de pequenos ajustes nas políticas de Direitos Humanos, Anticorrupção, Diversidade e de Denúncias. • Consolidação da Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança para alinhar com a Política de EHS aprovada em 2021. • Ajuste da Declaração de Privacidade para cumprir os requisitos da PDPA tailandesa.
Revisão 2 (Ver. 3)	Conselho de Administração	Fevereiro de 2023	• Inclusão de seção sobre "Potenciais *Red Flags*". • Inclusão de seção "Terceiros *e Due Diligence*". • Inclusão de declaração sobre o emprego de um funcionário ou ex-funcionário do governo. • Inclusão de seção sobre "Não Retaliação". • Tornar a Política de Propriedade Intelectual mais clara e específica. • Inclusão de seção sobre "Escravidão Moderna e Tráfico Humano". • Definições adicionadas para Escravidão Moderna e Tráfico Humano. • Ampliação da proibição do Trabalho Infantil.

Anexos

9. Anexo

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) 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) 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 maioritários 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) da Antiga Lei de SEC, 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 indébita 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 de acordo com os regulamentos da SEC/SET

Tipo de Transação	Pequeno Porte	Médio Porte	Grande Porte
1. Transações Comerciais Normais			
1.1 Com Condição Geral de Negociação	Aprovado pela Direção	Aprovado pela Direção	Aprovado pela Direção
1.2 Sem Condição Geral de Negociação	Aprovado pela Direção	Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET	Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET
2. Suporte a Transações Comerciais			
2.1 Com Condição Geral de Negociação	Aprovado pela Direção	Aprovado pela Direção	Aprovado pela Direção
2.2 Sem Condição Geral de Negociação	Aprovado pela Direção	Aprovado pelo Conselho e Divulgar para SET	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 ≤ 1 MB) ou não excede 0,03% dos ativos tangíveis líquidos (X ≤ 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 MB <X <20 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 ≥ 20 MB) ou igual/superior a 3% dos ativos tangíveis líquidos (X ≥ 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**

  - **Evitar Conflitos de Interesses:**

    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.

- **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 baht[16] 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.

- **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.

- **Concorrência:**

  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 Civis 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:

- **Diversidade e Igualdade:**

  Os fornecedores devem procurar proporcionar igualdade de oportunidades e tratamento, independentemente de raça, cor, gênero, religião, gênero, 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.

[16] Taxa de câmbio local a ser aplicada conforme necessário.

- **Horas de Trabalho e Salários Adequados:**

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

- **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.

- **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).

- **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.

- **Denunciar a 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:

  O Comitê de Denúncias
  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 de 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 do Denunciante em Relação à Política do Denúncias

- **Política de Privacidade**

  Nós da **Indorama Ventures Public Company Limited** e nossas empresas afiliadas e subsidiárias em todo o mundo (coletivamente referidas como "**IVL**") estamos comprometidos em honrar e proteger a sua privacidade. Esta Declaração de Privacidade do Denunciante descreve nossas políticas e práticas de privacidade em relação a qualquer coleta e uso de seus dados pessoais capturados no relatório do denunciante por meio do website e e-mail de denúncias. Caso tenha alguma dúvida ou preocupação sobre esta política de privacidade ou seus dados pessoais, entre em contato conosco em ethics@indorama.net.

- **Quais dados pessoais podemos coletar, como os coletamos e a finalidade da referida coleta**

  Podemos coletar seus dados pessoais de uma das seguintes maneiras:

  - **Dados pessoais coletados do relatório do denunciante por meio do website e e-mail do denunciante:**

    Ao relatar através da política de denúncias, podemos coletar informações como seu nome, endereço de e-mail, país de residência, empresa que você representa, informações profissionais e qualquer outra informação adicional que você decida compartilhar conosco. Quando os dados pessoais são processados, tomamos medidas para fazê-lo de maneira justa e transparente e que proteja os direitos de informação dos indivíduos.

- **Segurança**

  A IVL implementou salvaguardas técnicas e organizacionais adequadas, de acordo com as normas do setor e seus sistemas são de última geração para garantir a segurança dos dados pessoais. Isso inclui a prevenção de qualquer alteração nos dados capturados, bem como a prevenção de qualquer perda, dano, processamento não autorizado ou acesso aos dados. A Empresa protegerá a natureza dos dados e os riscos a que estão expostos em virtude da ação humana ou do ambiente físico ou natural.

  Os dados pessoais serão postos em uma base de dados segura de inteligência com arranjos de acesso restrito. As denúncias são claramente marcadas como relacionadas à divulgação confidencial e sensível de um denunciante. O denunciante pode ou não ser identificado na denúncia; ele/ela pode fazer a denúncia anonimamente. Este sistema de marcação de proteção 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.

As principais medidas de segurança para manter seus dados pessoais seguros e confidenciais incluem, mas não se limitam a:

- Limite de acesso aos seus dados pessoais apenas a empregados autorizados da IVL e estritamente com base na necessidade de saber, como para responder ao seu relatório.
- Implementação de salvaguardas físicas, eletrônicas, administrativas, técnicas e processuais que cumpram todas as leis e regulamentos aplicáveis para proteger seus dados pessoais de acesso, alteração, divulgação e destruição não autorizados ou inadequados.
- Os empregados da IVL que fizerem uso indevido de dados pessoais estão sujeitos a medidas disciplinares rigorosas.
- É importante que você se proteja contra o acesso não autorizado à sua senha e ao seu computador. Certifique-se de desconectar-se ao terminar de usar um computador compartilhado.

- **Com quem podemos compartilhar seus dados pessoais (os destinatários ou categorias de destinatários dos dados pessoais)**
  - Os dados pessoais que a IVL coleta de você são armazenados em um ou mais bancos de dados hospedados por terceiros. Esses terceiros não usam ou têm acesso aos seus dados pessoais para qualquer finalidade que não seja armazenamento e recuperação em nuvem[17]. Para obter informações sobre fornecedores terceirizados em parceria com a IVL, escreva-nos para ethics@indorama.net.
  - Quando exigido ou permitido por lei, as informações poderão ser fornecidas a reguladores, governos estaduais/federais e agências de aplicação da lei, como a polícia. Poderemos compartilhar essas informações em sigilo com reguladores, como a Autoridade de Conduta Financeira. Ao cumprir as leis aplicáveis e para fins de aplicação da lei, também poderemos divulgar dados confidenciais (por exemplo, a uma entidade governamental ou autoridade reguladora relevante). Isso pode significar que os dados pessoais são transferidos para fora da Área Econômica Europeia.

- **Transferência de dados pessoais**
  - A IVL possui várias subsidiárias em diferentes países e transferimos dados pessoais relativos a você dentro de nossa Empresa.
  - Transferimos dados pessoais entre nossas subsidiárias e entidades afiliadas para os fins explicados acima.

[17] Observe que esse terceiro que trabalha sob nossas instruções está vinculado à estrita confidencialidade por um contrato de proteção de dados.

- Seus dados pessoais são armazenados em bancos de dados, em servidores baseados em nuvem operados por terceiros, que cooperam com a IVL ou com o Comitê de Denúncias.
- Todos os dados pessoais recebidos serão fornecidos com um nível adequado de proteção (conforme determinado pelo regulamento de privacidade de dados aplicável) e/ou com uma proteção adequada.
- Quando transferimos dados pessoais para fora de sua jurisdição, transferimos dados pessoais para países que fornecem um nível adequado de proteção ou garantimos que as proteções apropriadas estejam em vigor.

- **Retenção de dados pessoais**

  Manteremos apenas seus dados pessoais pelo tempo razoavelmente necessário para cumprir nossa obrigação em relação à sua denúncia ou para cumprir os requisitos legais sob a(s) lei(s) aplicável(eis). Isso significa que podemos reter seus dados pessoais por um período razoável, de até 5 (cinco) anos. Após esse período, seus dados pessoais serão excluídos de todos os sistemas da IVL. Em casos excepcionais em que os dados pessoais não possam ser completamente excluídos, eles serão anonimizados ou criptografados para garantir que sua identidade seja protegida e não revelada.

- **Seus direitos**

  Você tem direito a:

  - Solicitar acesso aos seus dados pessoais e solicitar detalhes das atividades de processamento realizadas pela IVL.
  - Solicitar que os erros nos seus dados pessoais sejam retificados se estiverem imprecisos ou incompletos.
  - Solicitar a exclusão dos seus dados pessoais.
  - Solicitar uma restrição do tratamento dos seus dados pessoais pela IVL.
  - Opor-se ao tratamento dos seus dados pessoais.
  - Receber seus dados pessoais em um formato estruturado, comumente usados e legível por máquina.
  - Apresentar uma reclamação à autoridade supervisora relevante.
  - Retirar qualquer consentimento que você possa ter nos fornecido a qualquer momento.

  Para exercer os direitos descritos acima em relação aos seus dados pessoais, você pode nos escrever para: ethics@indorama.net.

- **Alterações em nossa política de privacidade**

  Esta política de privacidade foi atualizada pela última vez em 26 de fevereiro de 2022 e iremos notificá-lo sobre outras alterações que possamos fazer nesta política de privacidade, quando necessário, no entanto, recomendamos que você revise esta política de tempos em tempos para verificar quaisquer atualizações.

- **Detalhes do Nosso Contato**

  Caso tenha alguma dúvida sobre como seus dados são processados, entre em contato conosco em: ethics@indorama.net

- **Informações adicionais**

  Você também pode saber mais sobre como lidamos com seus dados pessoais por meio da Política de Denúncias:

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