# Manual de Gobierno Corporativo

Ver. 3 de Febrero 2023

## Mensaje del presidente del Consejo de Administración

La visión, misión y valores de IVL marcan nuestras acciones todos los días. Vuestro esfuerzo suma y nos ha permitido convertirnos en una empresa química sostenible de clase mundial, demostrando nuestra ambición, capacidad y liderazgo en el crecimiento sostenible y la innovación.

A medida que avanzamos en nuestra trayectoria de crecimiento, el gobierno corporativo es crucial, ya que debemos cumplir con las leyes y regulaciones aplicables en cada país donde operamos, y asegurarnos de tener los mecanismos de control interno adecuados. Mi mensaje es simple: hacer las cosas bien importa.

Nuestro objetivo es trabajar hacia los más altos estándares incrementado la transparencia y subrayando la necesidad de seguir nuestro Manual de Gobierno Corporativo. Por esta razón, hemos consolidado y estructurado nuestras políticas de gobierno corporativo para mayor claridad y para darles la importancia que merecen, y hemos estipulado cómo priorizamos nuestras responsabilidades como empresa química líder.

Si bien el éxito comercial y la rentabilidad son importantes, nada es más importante que ser fieles a nuestros valores, incluso cuando hacerlo presenta un desafío o parece estar en conflicto con otras prioridades. Un gobierno corporativo sólido mejora nuestra posición competitiva al aumentar la confianza de todos nuestros grupos de interés y subraya lo mucho que valoramos ser responsables. Si necesita ayuda con cualquier asunto relacionado con el cumplimiento de este Manual o tiene alguna pregunta sobre el mismo, consulte a su supervisor, a su departamento de Recursos Humanos o al Departamento de Gobierno Corporativo en la Oficina Central.

Atentamente,

Sr. Sri Prakash Lohia
Fecha: 9 de Agosto de 2019

# Table of Contents


1. Manual de Gobierno Corporativo ..... 1
   1.1. Alcance del Manual ..... 1
   1.2. Ámbito de aplicación ..... 2
   1.3. Definiciones y acrónimos ..... 2
2. Visión, misión y valores ..... 3
   2.1. Visión ..... 3
   2.2. Misión ..... 3
   2.3. Valores ..... 3
3. Principio de Gobierno Corporativo ..... 4
   Principio 1: Derechos de los Accionistas ..... 4
   Principio 2: Tratamiento equitativo de los accionistas ..... 4
   Principio 3: Papel de otras partes interesadas ..... 5
   Principio 4: Divulgación y transparencia ..... 6
   Principio 5: Responsabilidades del Consejo de Administración ..... 6
4. Código de Conducta ..... 10
   4.1. Introducción ..... 10
   4.2. Prácticas éticas ..... 10
      4.2.1. Operaciones comerciales justas ..... 10
      4.2.2. Uso de información privilegiada ..... 11
      4.2.3. Política anticorrupción ..... 11
   4.3. Prácticas comerciales justas ..... 18
      4.3.1. Conflicto de intereses ..... 18
      4.3.2. Política de Propiedad Intelectual ..... 19
   4.4. Valores en el lugar de trabajo ..... 21
      4.4.1. Profesionalidad ..... 21
      4.4.2. Política de Derechos Humanos ..... 21
      4.4.3. Política Ambiental de Salud y Seguridad ..... 24
      4.4.4. Protección de las propiedades de la compañía ..... 26
      4.4.5. Política de VIH/SIDA ..... 26
      4.4.6. Política de diversidad ..... 28
   4.5. Política sobre el trato a las partes interesadas ..... 31
      4.5.1. Accionista ..... 31

4.5.2. Clientes ..... 33
4.5.3. Proveedores ..... 33
4.5.4. Acreedores ..... 34
4.5.5. Competidores ..... 34
4.5.6. Gobierno ..... 34
4.5.7. Medios de comunicación ..... 34
5. Política de denuncias ..... 36
6. Definiciones y acrónimos ..... 40
7. Formulario de recepción y conformidad ..... 45
8. Revisión Histórica ..... 46
9. Anexos ..... 47
Anexo 1 Política de operaciones vinculadas ..... 47
Anexo 2 Código de conducta para proveedores ..... 53
Anexo 3 Declaración de privacidad en relación a la política de denuncias ..... 60

# Manual de Gobierno Corporativo

# 1. Manual de Gobierno Corporativo

Indorama Ventures Public Company Limited, incluidas todas sus filiales[1] (en adelante, la "Compañía" o "IVL") cree que el gobierno corporativo es una de las claves para su éxito a largo plazo. Un buen gobierno corporativo ayuda a los líderes de la Compañía a ser responsables, así como a dirigir y administrar adecuadamente la Compañía, y también apoya a sus empleados a la hora de permitir que IVL opere a su capacidad óptima.

El Manual de Gobierno Corporativo consta, en primer lugar, de la Visión, Misión y Valores de IVL, que describen su compromiso de ser un líder responsable de la industria, y de infundir orgullo y objetivos en el lugar de trabajo, lo que le permitirá convertirse en una empresa química de clase mundial.

En segundo lugar, los Principios de Gobierno Corporativo proporcionan los fundamentos básicos para un gobierno sólido y orientado a largo plazo, que equilibre los intereses de los numerosos Grupos de Interés de la empresa, como accionistas, empleados, clientes, proveedores, acreedores y gobiernos.

En tercer lugar, el Código de Conducta consta de políticas específicas y relevantes, e instrucciones que rigen y facilitan la aplicación de los Principios de Gobierno Corporativo en las actividades cotidianas de Indorama Ventures. Estas políticas se han agrupado en cuatro secciones, y en ellas se cubren las reglas más importantes que detallan cómo se deben tomar las decisiones y cómo se responsabiliza a las personas que las toman.

Finalmente, la Política de Denuncias permite a quienes han sido testigos o han sido informados de prácticas contrarias al buen gobierno corporativo, como por ejemplo *corrupción*, abusos de los derechos humanos o uso ilícito de información privilegiada, informar a la empresa de forma anónima y con total protección. El *Comité de Denuncias* toma en serio todas las quejas de gobierno corporativo e investiga todos los casos.

Este documento reemplaza el antiguo Código de Conducta para empleados y el Código de Conducta para Directores, y reúne todas las políticas corporativas anteriores de la Compañía en un manual combinado, proporcionando un enfoque más claro que permite comprender mejor cómo se aplican los valores de IVL, cómo estos se vinculan a sus objetivos a largo plazo y cómo se realiza el gobierno corporativo en Indorama Ventures.

## 1.1. Alcance del Manual

Este manual es de aplicación para todos los administradores y empleados, incluidos los becarios y las personas que no son empleados pero que están autorizados para actuar en nombre o representación de la Compañía (en conjunto, “Personal IVL”) a menos que se especifique lo contrario.

[1] "Afiliado" significa cualquier compañía o entidad que controle, sea controlada o esté bajo control común con la Compañía. El término "Control" y sus significados correlativos, "control", "controlado por" y "bajo control común con", significa la propiedad legal, beneficiaria o equitativa, directa o indirectamente, no menos del 50 (cincuenta) por ciento del agregado de acciones registradas y desembolsadas en una compañía o entidad.

### 1.2. Ámbito de aplicación

En el caso de que cualquier contenido de este Manual entre en conflicto con las leyes, normativas o reglamentos nacionales de cualquier entidad y haga que dicha disposición sea inválida o inaplicable, prevalecerán dichas leyes, normativas o reglamentos nacionales.

Si una unidad de negocios o ubicación ha adoptado prácticas más restrictivas que las dispuestas en este Manual, se aplicarán las prácticas más restrictivas.

### 1.3. Definiciones y acrónimos

Las palabras resaltadas en ***cursiva*** en este Manual se aclaran o explican en la sección de Definiciones y Acrónimos.

# Visión, misión y valores

## 2. Visión, misión y valores

La visión, misión y valores de IVL representan el conjunto de declaraciones más importante de IVL. Forman la base de su identidad e incluyen nuestras metas y objetivos, lo que hacemos, por qué existimos y cómo gestionamos nuestro negocio.

Se espera que todo el personal de IVL conozca la visión, misión y valores de la empresa.

### 2.1. Visión

La visión es una declaración de intenciones breve pero clara que incluye la posición deseaba de la Empresa, sus objetivos y en qué tipo de organización espera convertirse. La Visión de IVL es:

**"Ser una empresa química sostenible de clase mundial que fabrica productos excelentes para la sociedad."**

### 2.2. Misión

La misión se centra más en la actualidad y se enfoca hacia lo que hace la empresa, a quién sirve y cómo proporciona el servicio. La Misión de IVL es:

**"Ser un líder responsable de la industria aprovechando la excelencia de nuestro personal, procesos y tecnología para crear valor para nuestros grupos de interés."**

### 2.3. Valores

Los valores son las creencias fundamentales de una empresa, que definen lo que representa y cómo se comporta interna y externamente. Forman el núcleo ético de una empresa y son la base para la toma de decisiones frente a los desafíos. Los cinco valores de IVL son los siguientes:

- **El Cliente es el motivo por el que existimos.**
  Nos medimos por el éxito de nuestros clientes. A través de la incomparable innovación y la atención a la calidad, nuestro objetivo es superar sus expectativas.

- **Nuestros empleados marcan la diferencia.**
  Una compañía es sus empleados, y éstos proporcionan una ventaja competitiva. Respetamos cada voz y confiamos el uno en el otro para crecer.

- **Vemos el cambio como una oportunidad.**
  El panorama empresarial está en constante evolución. Aceptamos los desafíos del cambio para ser una empresa de clase mundial y mantener nuestra diferenciación.

- **La diversidad es nuestra fortaleza.**
  Como empresa global, valoramos la variedad de conocimientos, perspectivas y experiencias en nuestra organización, y obtenemos lo mejor de cada uno para impulsar nuestra competitividad.

- **Somos reponsables.**
  En nuestra búsqueda del crecimiento y la rentabilidad del negocio, hacemos las cosas de la manera correcta: económica, social y ambientalmente . Además, la salud y seguridad no son negociables.

# Principios de Gobierno Corporativo

## 3. Principio de Gobierno Corporativo

IVL se compromete a llevar a cabo sus operaciones de acuerdo con los principios de buen gobierno corporativo para mejorar su éxito general como empresa responsable.

La Compañía sigue "CINCO" Principios de Gobierno Corporativo para ofrecer una guía al Personal de IVL según la normativa de la Bolsa de Valores de Tailandia (en adelante denominada "SET"), en base a las aportaciones de la Comisión de Bolsa y Valores de Tailandia (en adelante denominada "SEC") y los Principios de Gobierno Corporativo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en adelante denominados "OCDE").

**Principio 1: Derechos de los Accionistas**

IVL protege y facilita los derechos de los accionistas de la siguiente forma:

- **Fomentando la participación**

  Se anima a todos los accionistas a ejercer sus derechos asistiendo a todas las juntas generales (AGM y EGM) para aportar sus comentarios y sugerencias, expresar sus opiniones y hacer preguntas a la Junta Directiva.

- **Facilitando la asistencia y el voto**

  La Compañía anima a los accionistas a votar sobre asuntos importantes en las juntas generales. Todas las decisiones se toman por votación.

- **Proporcionando información sobre las reuniones**

  Se hace todo lo posible para proporcionar toda la información relevante (fecha, hora y lugar de la reunión, criterios, procedimientos, orden del día, etc.) a los accionistas con un máximo de 28 días de antelación, y nunca con menos de 7 días, para que estén debidamente informados. La información también se publica en la página web de IVL.

**Principio 2: Tratamiento equitativo de los accionistas**

Todos los accionistas son tratados por igual y pueden nombrar directores y proponer otros puntos del orden del día para la Asamblea General Anual de Accionistas a través del sitio web de IVL.

- **Representación**

  IVL anima a los accionistas que no puedan asistir a la junta general a nombrar un Director Independiente como su apoderado y a apoyar este proceso.

- **Uso de información privilegiada**

  El personal de IVL debe mantener toda la información corporativa estrictamente confidencial (especialmente la información interna no divulgada al público) y no debe usar esta información para su propio beneficio o el beneficio de otros, cumpliendo así con la ley y las políticas sobre el uso de información privilegiada.

- **Conflicto de intereses**

  El personal de IVL debe informar oportunamente de cualquier situación que pueda constituir un conflicto de intereses o una operación vinculada (Anexo 1), de acuerdo con la normativa de la SEC, SET, además de las políticas internas de la Compañía.

**Principio 3: Papel de otras partes interesadas**

Además de a los accionistas de IVL, el principio de trato justo se extiende a otras partes interesadas, incluidos clientes, empleados, socios comerciales y acreedores, la comunidad y la competencia. En busca de la equidad y la transparencia, la Compañía reconoce sus intereses de la siguiente manera:

- **Clientes**

  IVL se esfuerza por mantener y fortalecer las relaciones positivas y a largo plazo con sus clientes, y está decidida a garantizar la satisfacción del cliente al proporcionar productos y servicios de alta calidad que se adapten al máximo a sus necesidades a precios competitivos, respaldados por un alto nivel de servicio e información precisa sobre nuestras operaciones y productos.

  Además, se fomenta la participación a través de comunicaciones abiertas con el objetivo de recibir comentarios continuos de los clientes.

- **Empleados**

  Para IVL, los empleados son un pilar clave para su crecimiento, rentabilidad y sostenibilidad. Por ello, se les proporciona un lugar de trabajo que les ayude a realizar sus tareas, haciendo especial énfasis en su salud y seguridad. IVL trata a todos los empleados con respeto y cree que una remuneración justa los motiva a contribuir al continuo éxito de la empresa.

  La compañía tiene como objetivo aumentar las habilidades, el conocimiento y el potencial de su equipo, proporcionando un entorno de trabajo que sea diverso y que atraiga y retenga a los empleados de alto rendimiento.

- **Socios comerciales y acreedores**

  Es importante que los socios comerciales y los acreedores de IVL tengan un pleno conocimiento del negocio para que se puedan establecer relaciones claras y a largo plazo basadas en la confianza.

  La Compañía formula acuerdos justos con sus socios comerciales para cumplir con los términos y condiciones establecidos, y proporciona a sus acreedores información financiera completa y precisa.

- **Comunidad**

  IVL se preocupa por la calidad de vida de las comunidades donde opera. Además de participar en una variedad de actividades de participación comunitaria, la Compañía se esfuerza por operar de manera ética y como un buen vecino y ciudadano corporativo, de conformidad con todas las leyes y regulaciones aplicables.

  También se toma en serio su responsabilidad de tratar y eliminar los residuos de la manera que genere un menor impacto en la sociedad y el medio ambiente.

- **Competidores**

  IVL empleará las mejores prácticas para tratar con los competidores, y trabajará para el desarrollo y el crecimiento del mercado en beneficio del conjunto de la industria.

**Principio 4: Divulgación y transparencia**

- **Divulgación de la información**

  IVL revelará, según corresponda, hechos importantes sobre sus operaciones y actividades de manera oportuna, precisa y transparente.

- **Relaciones con accionistas/inversores**

  IVL mantiene reuniones periódicas de analistas para presentar sus resultados. El responsable de Relaciones con Inversores se comunica tanto con inversores como con accionistas, incluidos inversores institucionales y accionistas minoritarios.

- **Información sobre los Administradores**

  IVL divulga información sobre cada uno de los Administradores, las funciones y responsabilidades de la Junta Directiva y sus Comités en el Informe Anual (Formulario 56-2) y el Formulario de Registro Anual (Formulario 56-1).

- **Informes Financieros**

  Los informes financieros de IVL deberán reflejar su desempeño comercial y su situación financiero, y deberán estar basados en una información contable precisa y completa de conformidad con los estándares de contabilidad.

- **Remuneración de los Administradores y de la Alta Dirección**

  IVL publica la remuneración de los Administradores y la Alta Dirección en el Informe Anual (Formulario 56-2) y el Formulario de Registro Anual (Formulario 56-1).

**Principio 5: Responsabilidades del Consejo de Administración**

El Consejo de Administración es responsable ante los accionistas y debe encargarse de velar por los intereses de IVL, incluidas sus operaciones, y de generar valor sostenible a largo plazo. El

Consejo debe actuar con integridad y de acuerdo con todas las leyes aplicables, los estatutos sociales, la resolución de las reuniones de accionistas y el Código de Conducta.

En la búsqueda de sus objetivos, el Consejo supervisa la aplicación de estos Principios de Gobierno Corporativo junto con el Código de Conducta y demás documentos de gobierno[2] necesarios que respalden su capacidad para llevar a cabo sus funciones.

- **Dirección del Consejo y estructura**

  - **Dirección del Consejo**

    El Consejo deberá designar a un administrador independiente como presidente para garantizar que desempeña sus funciones de manera efectiva.

    El Consejo designará a un administrador independiente como "Administrador independiente principal" para ofrecer una representación equilibrada y garantizar que los administradores independientes puedan ejercer un juicio objetivo en caso de que el presidente no sea independiente.

  - **Estructura: Comités**

    El Consejo nombrará administradores capacitados para asistir a los Comités y supervisar aspectos específicos de sus responsabilidades. Su capacitación deberá corresponderse con los asuntos que se tratarán en cada comité. Cada comité deberá estar cualificado de acuerdo con las normas y reglamentos de las autoridades pertinentes, y deberá cumplir con sus deberes de acuerdo con sus estatutos y según lo estipulado por el Consejo. Además, deberán presentar ante este un informe anual.

    La Junta ha definido tres Comités: el Comité de Auditoría, el Comité de Nominación, Compensación y Gobierno Corporativo, y el Comité de Sostenibilidad y Gestión de Riesgos. El Presidente del Comité de Auditoría y del Comité de Nominación, Compensación y Gobierno Corporativo serán Administradores Independientes.

    - **Comité de Auditoría**

      Ayuda al Consejo a supervisar el proceso de información financiera, manteniendo procedimientos de control interno y de auditoría eficaces y bien reconocidos, procedimientos para supervisar el cumplimiento del Código de Conducta y cualquier otra tarea designada por el Consejo.

    - **Comité de nominación, compensación y Gobierno Corporativo (en adelante, "Comité NCCG")**

      Ayuda al Consejo a:

      (a) Identificar candidatos adecuados para ser miembros del Consejo; recomendar composiciones apropiadas y el proceso de evaluación del

[2] Los documentos de gobierno incluyen, entre otros, los Estatutos de la Junta Directiva, las cartas constitucionales del comité, el Código de Conducta y las políticas de gobierno corporativo.

Consejo y sus comités; y supervisar el plan de sucesión para el Director Ejecutivo del Grupo (en adelante denominado "CEO del Grupo"), los Directores Ejecutivos (en adelante denominado "CEO") y los altos ejecutivos.

(b) Recomendar compensaciones y beneficios de los Directores y altos ejecutivos

(c) Revisar y recomendar buenas prácticas de gobierno, así como supervisar su aplicación.

- **Comité de sostenibilidad y gestión de riesgos (en adelante, "Comité SRMC")**

  Evalúa y asesora al Consejo sobre las actividades y políticas estratégicas con respecto a las prácticas e iniciativas de sostenibilidad, y sobre los riesgos e incertidumbres significativos que podrían afectar el crecimiento sostenible y la rentabilidad de IVL.

- **Creación de valor a largo plazo**

  El Consejo es responsable de formular y aprobar la visión de la Empresa, así como las estrategias, la dirección comercial, las políticas, los objetivos, las directrices, los principales planes de acción y el presupuesto, según lo dispuesto por la Dirección. Además, deberá supervisar constantemente la administración y el desempeño del equipo directivo de IVL, para garantizar que cumplan con el plan, los presupuestos y las políticas aprobadas.

  El Consejo trabaja con el equipo directivo para garantizar que existan estrategias que logren los objetivos anuales de IVL a medio y largo plazo. Además de los aspectos financieros, tales estrategias y planes deben tener en cuenta los factores que influyen en la cadena de valor, incluidos nuestro ecosistema, los riesgos, los recursos, la capacidad de innovar, el uso de la tecnología, la competitividad y las partes interesadas.

  Cuando sea necesario para tomar las medidas apropiadas, el Consejo se reserva el derecho a pedir la opinión profesional de agencias externas.

- **Gestión de riesgos y control interno**

  El Consejo, a través del SRMC, revisa los procedimientos y políticas de gestión de riesgos y hace un seguimiento de los resultados para garantizar la continuidad del negocio y las operaciones de IVL. Las principales áreas de riesgo y los sistemas de gestión de riesgo se revisan y actualizan periódicamente de acuerdo con la dinámica del negocio.
  El Consejo garantiza que IVL adopta y establece un sistema contable sólido y efectivo que incluye un sistema de control interno y auditoría, y un sistema de cumplimiento para garantizar que actúa de acuerdo con las leyes y normativas aplicables.

- **Nombramiento del CEO del Grupo y de los principales puestos de Dirección**

  El Consejo nombra al CEO del Grupo y otros altos directivos que se consideren necesarios; y se asegura de que reciban apoyo continuo y una formación relevante para realizar sus tareas de manera efectiva.
  La Junta también designa un Secretario de la Compañía para brindar asistencia con sus diversas actividades en el funcionamiento del negocio de acuerdo con las leyes y reglamentos pertinentes.

- **Fortalecimiento de la eficacia del Consejo**

  El Consejo ofrece un programa de orientación a todos los nuevos directores informándoles sobre los negocios y las operaciones de IVL, su perspectiva industrial, nuevas tecnologías e innovación, así como el gobierno corporativo para ayudarlos en el desempeño efectivo de sus funciones.

  El Consejo, a través del Comité NCCG, trabaja con el Secretario de la Compañía para proporcionar la información y el apoyo necesarios para mantener al día a los directores a fin de que puedan cumplir con sus deberes y responsabilidades de forma efectiva.

  El Consejo y los Comités realizan una autoevaluación anual sobre su respectivo desempeño.

- **Informes y publicaciones**

  La Junta garantiza que las publicaciones de información (incluidos los estados financieros, los informes anuales y el Formulario 56-1) reflejan de forma fiel y precisa el estado financiero, el desempeño y / o cualquier otro aspecto de IVL que sea relevante en el curso del negocio de la Empresa.

- **Compromiso y comunicación con los Accionistas**

  La Junta garantiza que IVL cuenta con las políticas y funciones para aplicar los estándares de gobierno corporativo establecidos en los Principios 1 y 2 que constan en la página 5.

# Código de conducta

## 4. Código de Conducta

### 4.1. Introducción

Este Código de Conducta (en adelante "el Código") establece el compromiso de IVL de llevar a cabo sus negocios de manera ética y legal en los lugares donde opera la Compañía. En este sentido, proporciona una guía específica para tomar las decisiones correctas y su fin es complementar la formación y la experiencia laboral para garantizar que el personal de IVL tenga plena conciencia y confianza en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

El Código se aplica al personal de IVL en todo el mundo y se ha actualizado para incluir diferentes políticas que anteriormente se describían por separado y ahora se agrupan en cuatro secciones, a saber: **Prácticas éticas, Prácticas comerciales justas, Valores en el lugar de trabajo y Trato de las partes interesadas**. Este documento integrado está destinado a servir como una importante guía para identificar y gestionar situaciones difíciles y tomar decisiones comerciales éticas, asegurando así que los valores de la Compañía se aplican día a día.

Además de este Código, los administradores de la Compañía cumplirán con sus deberes y responsabilidades junto con los Estatutos del Consejo de Administración y los Estatutos del Comité pertinente.

**Aplicación**

En la medida permitida por la ley y dependiendo de la naturaleza y la gravedad del comportamiento contrario al Código, la Compañía podrá tomar las medidas que considere oportunas contra el Personal de IVL que no actúe de conformidad con este Código.

### 4.2. Prácticas éticas

Esta sección describe los altos estándares y prácticas éticas de IVL en una amplia gama de nuestras actividades y políticas, incluidas las transacciones comerciales legales, el uso adecuado de la información privilegiada y la prevención de la *corrupción*. Están diseñados para proteger nuestra reputación y garantizar que se mantengan los más altos estándares de integridad en todas nuestras actividades, tanto interna como externamente**.**

#### 4.2.1. Operaciones comerciales justas

- El personal de IVL y la Compañía llevarán a cabo los negocios de plena conformidad con todas las leyes y regulaciones de los países donde opera, y mantendrán la reputación de comportamiento ético e integridad financiera.
- El personal de IVL debe conocer y estar al día de todas las leyes, normativas y reglamentos relacionados con su área de trabajo; y deberá cumplir con estos.

### 4.2.2. Uso de información privilegiada

- Es política de IVL garantizar que su información interna permanezca confidencial y se use y / o comparta correctamente.

- Todo el Personal de IVL mantendrá toda la información de la Compañía confidencial y / o interna, excepto cuando sea necesaria su divulgación para llevar a cabo el negocio de la Compañía.

  El Personal de IVL no revelará *información confidencial* y/o interna con el propósito de obtener algún beneficio personal o para beneficiar a otros, ya sea de forma directa o indirecta, independientemente si se recibe o no dicho beneficio.

  El Personal de IVL no venderá, comprará, transferirá o adquirirá por cesión valores de la Compañía utilizando *información confidencial* y / o interna de la Compañía; y / o no deberá realizar ninguna operación utilizando *información confidencial* y / o interna de la Compañía de forma que pueda causar daños a la Compañía, ya sea directa o indirectamente. Esta disposición también se aplicará a los cónyuges e hijos (menores) del Personal de IVL. Se considerará que los infractores de las normas han cometido un delito grave.

  Después de la inclusión de la Compañía en el SET, el Personal de IVL y el auditor que compren, vendan, ofrezcan comprar o vender, o inviten a cualquier otra persona a comprar, vender u ofrecer comprar o vender acciones de la Compañía de tal manera que adquiera una ventaja frente a otros mediante el uso de información privilegiada relativa al precio de las acciones de IVL que no se hayan hecho públicas y a las que tengan acceso gracias a su puesto, e independientemente de si dicha acción se lleva a cabo para su propio beneficio o para beneficio de otros; o divulguen dicha información de manera que obtengan una recompensa de parte de la persona involucrada en las acciones anteriores, dicha persona será responsable de conformidad con las leyes aplicables en materia de *tráfico de información privilegiada*.

  En caso de que los Administradores, la Alta Dirección o el auditor de la Compañía adquieran o enajenen acciones u otros valores (si los hubiera) de la Compañía, dicha persona deberá informar de dichas adquisiciones o enajenaciones a la SEC dentro del plazo estipulado por la Ley SEC B.E. 2535. Dicha adquisición o enajenación incluirá las participaciones y otros valores (si los hubiera) en la Compañía del cónyuge y los hijos (menores) de la persona en cuestión.

  ** IVL tratará como Información Confidencial los datos personales para los que tenga consentimiento para recopilar, conservar, usar y divulgar.*

### 4.2.3. Política anticorrupción

- La política de IVL es evitar el *soborno* y la *corrupción* para garantizar la conducta ética de sus negocios

- Esta política también se aplica a las partes interesadas de IVL que estén autorizadas a actuar en nombre o representación de la Compañía.

- El objetivo de la presente política es complementar las leyes y regulaciones nacionales contra el *soborno* o la *corrupción* en las diversas jurisdicciones en las que IVL opera u operará.

- IVL se compromete a llevar a cabo todas sus operaciones de manera honesta, justa, sin *corrupción* ni actos de *soborno* y con responsabilidad. IVL es consciente de que los actos de *soborno* o *corrupción* tienen un impacto negativo en su imagen, marca y la sostenibilidad de la Compañía. Por lo tanto, cualquier incumplimiento de esta política se considera una infracción grave y dará como resultado una acción disciplinaria firme de conformidad con las normas y reglamentos pertinentes aplicables en cada país.

- **Soborno**

  La Compañía prohíbe explícitamente el *soborno* en cualquier forma, directa o indirectamente, incluyendo hacer, prometer, ofrecer o autorizar un pago o un regalo a un agente, socio comercial, funcionario gubernamental, partido político o cualquier otro tercero con el fin de corromper al destinatario para realizar un ejercicio inadecuado de sus funciones, deberes o juicios y viceversa.

- **Obsequios y hospitalidad**

  La Compañía reconoce que las diferentes culturas tienen diferentes puntos de vista con respecto a los obsequios y la hospitalidad. Como compañía mundial, IVL faculta a cada una de sus filiales para establecer una guía y unos límites apropiados sobre la entrega o aceptación de todos los obsequios y actos hospitalidad, entendiendo que estos permanecerán en línea con las costumbres locales y que no tendrán como fin solicitar un servicio ilegal o recibir una recompensa por llevar a cabo un acto ilegal. Solo en circunstancias limitadas se permitirá recibir, ofrecer o llevar a cabo actos de hospitalidad, de forma razonable y poco frecuente, en el transcurso de una relación comercial. Sin embargo, cada empresa deberá hacer un seguimiento del cumplimiento con estas condiciones para evitar obsequios y actos de hospitalidad que sean desproporcionados o contrarios a las leyes nacionales.

  Los empleados deberán informar a sus Supervisores antes de hacer o recibir cualquier obsequio. En caso de duda, los empleados deberán consultar a sus Supervisores antes de aceptar o prometer cualquier obsequio u ofrecer cualquier acto de hospitalidad. El valor de los obsequios y / o los actos de hospitalidad, ya sean dados o recibidos, no deberá exceder los 90 euros[3].

- **Donaciones, contribuciones filantrópicas y patrocinios**

  Si bien las donaciones y los patrocinios son parte esencial de la responsabilidad social corporativa (RSC) de la Compañía, en ocasiones pueden utilizarse como un disfraz para actividades ilícitas. Por tanto, es necesario realizar una verificación

[3] Se aplicará el tipo de cambio local según sea necesario.

adecuada de los antecedentes de todas las entidades caritativas y filantrópicas antes de hacer dichas contribuciones.

Los grupos de trabajo locales de RSE actúan como un mecanismo preventivo que revisa y gestiona estas actividades. Si los empleados desean iniciar cualquier proyecto que requiera patrocinio o donaciones corporativas, es aconsejable que se comuniquen con su grupo de trabajo de RSE local.

- **Posibles Señales de Alerta**

  Entre muchas otras situaciones, las siguientes, ~~situaciones~~ podrían exponer a IVL a un riesgo de violación de las leyes antisoborno y/o los principios articulados en el Manual de Gobierno Corporativo y de esta Política, tal y como se establece a continuación:

  - Solicitudes o demandas de soborno.
  - Solicitudes desde terceras partes de IVL para hacer pagos (o pagos fraccionados) en nombre de terceras partes a otras personas.
  - Solicitudes o sugerencias de que IVL haga una donación a una organización benéfica en particular como condición para cualquier propósito comercial legítimo que IVL persiga.
  - Solicitudes de empleo, ya sea remunerado o no remunerado (como una beca), ya sea en su propio nombre o en nombre de otro, como condición para cualquier fin comercial legítimo que IVL persigue.
  - Una persona con la que IVL está tratando tiene una reputación por recibir o dar pagos cuestionables.
  - Una demanda o sugerencia fuerte de que un representante local, en particular, debe ser contratado para cualquier propósito o, una solicitud de un funcionario del gobierno de que IVL contrate a una persona en particular o un contrato con una empresa en particular.
  - Una persona no gubernamental con quien IVL está tratando, tiene un familiar, conocido u otra relación significativa con funcionarios gubernamentales.
  - Una solicitud de pago inusual o excesivo, como una solicitud de sobrefacturación, pagos iniciales inusuales o una solicitud de pago a un tercero (o a un tercer país), a una cuenta bancaria extranjera, en efectivo o en fondos imposibles de rastrear.
  - Un agente o representante propuesto, tiene poca o ninguna experiencia en el área (ya sea geográfica, profesional o de otro tipo) en la que representará a IVL.
  - Un agente o representante propuesto, se niega a proporcionar garantías por escrito de que no realizará ningún pago indebido.

- Un agente o representante propuesto, solicita una comisión inusualmente alta.
- Un agente o representante propuesto, no proporciona facturas estándar o precisas.
- Un cliente gubernamental potencial, solicita un crédito o reembolso inusual con o de IVL a cambio de su negocio.
- Bonos inusuales, honorarios u otras cantidades pagadas a agentes o representantes de IVL.
- Las operaciones de IVL realizando transacciones comerciales con una persona en un país que se percibe que tiene niveles de *corrupción* superiores al promedio.[4]

- **Terceras Partes y Diligencias Requerida**

  La obligación de IVL de comportamiento ético y legal incluye y abarca las actividades de los agentes, intermediarios y socios comerciales de IVL (incluidos los socios de empresas conjuntas). IVL puede ser responsable de las acciones de terceros que hacen negocios en cualquier mercado en nombre de IVL. En consecuencia, todos los terceros que realicen negocios con IVL deben permanecer atentos para garantizar que sus acciones sean totalmente consistentes con esta Política y estén alineadas con la Ley. El desconocimiento deliberado de los hechos o circunstancias que hacen probable que pueda estar ocurriendo un soborno, será una violación de esta Política y motivo para la terminación inmediata del contrato por dicha causa.

  Antes de establecer una relación comercial con un tercero para representar a IVL en cualquier mercado, se debe realizar la debida diligencia para determinar que el compromiso del tercero con las prácticas comerciales éticas es consecuente con los altos estándares de IVL, incluida, entre otras, esta Política. Se debe tener especial atención en cualquier caso en el que el tercero tenga interacciones con funcionarios gubernamentales en el desempeño de sus servicios en nombre de IVL.

- **Procedimientos**

  - **Proceso de contratación**

    Los solicitantes de empleo serán evaluados durante el proceso de solicitud y entrevista, para determinar, en la medida de lo posible, si es probable que cumplan con las políticas anticorrupción de la Compañía.

    Los nuevos empleados serán informados acerca del Manual de Gobierno Corporativo de la Compañía, incluido el Código, para garantizar que lo

[4] Véase, por ejemplo, el "Índice de Percepción de la Corrupción" de Transparencia Internacional en https://www.transparency.org/en/cpi/2021; y "TRACE International Bribery Risk Matrix" en https://www.traceinternational.org/trace-matrix

entienden y que son conscientes de la importancia de cumplirlo, sobre todo en lo que respecta a la lucha contra la *corrupción.*

Los empleados deberán declarar cualquier conflicto de intereses. Los responsables supervisarán cualquier posible conflicto de intereses que pueda aumentar los riesgos de *soborno* y corrupción.

El proceso de nominación, selección y contratación de cualquier empleado del gobierno, ya sea actual o anterior, se llevará a cabo de manera transparente y debe cumplir con todas las leyes aplicables que imponen los requisitos y restricciones a los empleados del gobierno relacionados con el puesto de trabajo posterior al gobierno, en el sector privado.

- **Formación**

La Compañía y cada unidad de negocios proporcionarán formación y campañas de concienciación adecuadas en materia de anticorrupción en el momento de la contratación y de forma regular a todos los supervisores para garantizar que estén al tanto de los tipos de *corrupción*, los riesgos de participar en actividades corruptas, las leyes nacionales sobre *corrupción*, el Código y las políticas anticorrupción de la Compañía, y cómo pueden denunciar los casos de *corrupción.*

- **Procedimientos de denuncia**

La Compañía cuenta con procedimientos internos para denunciar prácticas poco éticas o casos de *corrupción*. Si alguien es conocedor de algún problema o práctica que implique una violación potencial o real de esta Política, debe informar de inmediato a su Responsable o a cualquier persona con capacidad de supervisión.

Los empleados que deseen presentar una denuncia ante el *Comité de Denuncias* pueden hacerlo a través de los dos canales siguientes:

1) Mediante email: ethics@indorama.net o independentdirectors@indorama.net en el caso que deseen denunciar a un miembro o miembros del *Comité de Denuncias*;
2) Reporte en línea a través del Centro de Denuncias "Whistleblower Center[5]"

IVL garantiza el anonimato de cualquier persona que presente una denuncia a través de acuerdo a la Política de Denuncias de IVL.

- **Responsabilidades**

El Consejo de Administración es responsable del diseño efectivo, la aplicación y el funcionamiento de la Política Anticorrupción, y podrá delegar la responsabilidad

[5] Se puede acceder al Centro de Denuncias a través de http://whistleblower.indoramaventures.com.

de aplicar la política a cualquiera de sus subcomités o equipo de gestión para garantizar que esta se entienda por completo y se incorpore a la cultura corporativa de IVL.

La Dirección es responsable de garantizar que existan sistemas efectivos para evitar la *corrupción* en cualquier forma, mientras que el Departamento de Auditoría Interna supervisará periódicamente los sistemas e informará al Comité de Auditoría.

IVL tomará las medidas adecuadas para garantizar que sus operaciones y controles financieros eviten cualquier riesgo de que la Compañía cometa un acto corrupto, o que se cometa cualquier acto corrupto contra ella. Los riesgos de *soborno* y *corrupción* serán revisados por el Comité de Auditoría, que también llevará a cabo una revisión interna anual de la Política Anticorrupción para garantizar su efectividad y hacer recomendaciones al Consejo para que revisen la política si es necesario.

- **Acciones disciplinarias**

  Cualquier persona que esté involucrada en acciones de *soborno* o *corrupción* o que engañe o dificulte la labor a los *investigadores* que investigan sobre el *soborno* y la *corrupción* estará sujeta a las leyes y regulaciones nacionales. La Compañía tomará las medidas apropiadas contra dicha persona según considere adecuado y según lo permita la ley.

**Resumen de la Sección:**

**Prácticas Eticas**

- **Transacciones Comerciales Legales**
  - Llevar a cabo cada negocio en total cumplimiento de todas las leyes y reglamentos de los países en los que operamos.
  - Claro reconocimiento, comprensión y cumplimiento de todas las leyes, normas y reglamentos relacionados con nuestras áreas de trabajo.
- **Política de Uso de Información Privilegiada**
  - Toda la información interna se tratará de forma confidencial y se utilizará y/o compartirá correctamente.
  - La información de la Compañía no puede ser utilizada para el beneficio personal de los empleados y/o sus familiares y amigos.
  - El personal de IVL no debe utilizar la información de la empresa con fines de *tráfico de información privilegiada*.
- **Política de Anticorrupción**
  - La Compañía prohíbe cualquier comportamiento o acción que se considere corrupción según se define en página 38.
  - El valor de los obsequios y/u hospitalidad, proporcionados o recibidos, no debe exceder los 3000 baht. Los empleados deben consultar con su gerencia local/equipo de Cumplimiento para conocer las pautas en sus monedas locales.
  - Puede permitirse el ofrecimiento y/o recepción te atenciones razonables y poco frecuentes en el curso de una relación comercial.
  - Los empleados deben notificar a sus superiores jerárquicos antes de hacer o recibir cualquier oferta de hospitalidad.
  - Es obligatorio realizar una verificación adecuada de los antecedentes de todas las entidades benéficas y filantrópicas al realizar contribuciones.
  - Es responsabilidad de todos los empleados ayudar a vigilar las posibles Señales de Alerta, enumeradas en las páginas 14-15, ya que pueden suponer un riesgo de violación de las Leyes Anticorrupción o de esta Política.
  - Antes de establecer cualquier relación comercial con un tercero, se debe realizar la diligencia necesaria para determinar que su compromiso con las prácticas comerciales éticas es coherente con los elevados estándares éticos de IVL.

## 4.3. Prácticas comerciales justas

Esta sección regula los comportamientos y las políticas diseñadas para proteger nuestros activos y negocios. Incluye políticas para gestionar los conflictos de intereses y evitar cualquier pérdida de la *propiedad intelectual* de IVL, y garantiza que mantengamos altos niveles de confianza entre todas nuestras partes interesadas.

### 4.3.1. Conflicto de intereses

- El personal de IVL debe actuar en todo momento en el mejor interés de la Compañía.
- El personal de IVL no debe exponerse a sí mismo, ni permitir que sus familiares se expongan a una posición donde cualquiera de sus intereses entre en conflicto, directa o indirectamente, con los de la Compañía
- El personal de IVL deberá informar inmediatamente a su supervisor sobre la participación en cualquier operación mencionada anteriormente que pueda afectar al interés superior de IVL.
- Los Administradores no deberán, ya sea en su propio beneficio o en beneficio de otras personas, operar cualquier negocio de la misma naturaleza o en competencia con la Compañía de la que son Administradores, a menos que hubiesen informado de este hecho a la Junta de Accionistas previamente a su nombramiento como Administrador.
- Los directores no podrán ser socios en una sociedad ordinaria o socios con responsabilidad ilimitada en una sociedad limitada, ni ser directores en una empresa privada o pública que opere un negocio de la misma naturaleza o que compita con la Compañía, a menos que dicho hecho se hubiera notificado a la Junta de Accionistas antes del nombramiento como Administrador.
- Comunicaciones sobre la tenencia de valores de la Compañía:
    - Los Administradores y la Alta Dirección deben comunicar toda la información y preparar un informe según lo especificado por las normas y reglamentos de conformidad con la Ley de Títulos y Valores B.E. 2535 y enmiendas (la "Ley SEC 2535") a la Oficina de la Comisión de Bolsa y Valores con respecto a su tenencia, adquisición o disposición de acciones u otros valores (si los hubiera) de IVL.
    - Las acciones u otros valores (si los hubiera) de IVL que estén en poder, o que hayan sido adquiridos o enajenados por dichos administradores y altos directivos, se considerarán acciones u otros valores (si los hubiera) de IVL en poder de o adquiridos o enajenados por su cónyuge e hijos menores, incluidos otras personas según se define en la Sección 258 de la Ley SEC 2535.

- Los Administradores y la Alta Dirección deberán garantizar el cumplimiento de IVL con la Ley SEC 2535; así como con las regulaciones, notificaciones, pedidos o cualquier requisito de la SET, y en especial con las regulaciones en materia de comunicación de información sobre operaciones vinculadas y sobre la adquisición o disposición de activos importantes de la compañía; y con los estándares contables establecidos por el Instituto de Contables y Auditores Certificados de Tailandia.

### 4.3.2. Política de Propiedad Intelectual

- Esta política tiene como objetivo proteger los derechos de propiedad *intelectual* de la Compañía y evitar violar los derechos de propiedad *intelectual* de otros.
- La *propiedad intelectual* de IVL es un activo valioso que debe protegerse como un beneficio comercial esencial en todo momento.
- Para garantizar que sus derechos relacionados con el uso, la divulgación y la transferencia de propiedad de dichos derechos de propiedad intelectual estén protegidos, la Compañía puede registrar su Propiedad Intelectual conforme a las Leyes y Reglamentos aplicables.

  El Personal de IVL nunca deberá permitir que un tercero use la *Propiedad Intelectual* de la Compañía sin la debida autorización o un acuerdo de licencia que haya sido aprobado por el Departamento Legal Corporativo.

  Todas las partes deberán respetar la confidencialidad de la *propiedad intelectual* de IVL.

  Además, las Marcas Comerciales de la Compañía nunca deberán usarse de manera difamatoria u ofensiva.

  - **Titularidad de la Propiedad Intelectual (Derechos de autor, patentes, marcas registradas y secretos comerciales)**

    A menos que un acuerdo escrito establezca lo contrario, la Compañía es propietaria de las obras de todos los empleados. Además, seguirá siendo la propietaria incluso después de que los empleados responsables de la creación o mejora de la *Propiedad Intelectual* abandonen la Compañía, o aunque la *Propiedad Intelectual* no se implemente.

    Los empleados cooperarán con la empresa en el registro de los derechos de propiedad intelectual.

    Los derechos de propiedad intelectual de un trabajo por encargo realizado por un consultor o contratista independiente solo deben ser asumidos con un acuerdo por escrito que especifique la propiedad o la cesión de derechos.

    Además de cualquier otro término de uso, las Marcas de la Empresa nunca deben utilizarse de forma difamatoria u ofensiva.

Todas las partes deben respetar la confidencialidad y el secreto de la propiedad intelectual de IVL, que puede ser (a) secreto comercial y/o (b) propiedad intelectual no registrada.

- **Uso de software**

  IVL utiliza solamente software con licencia comprado a fuentes legítimas de acuerdo con los términos del acuerdo de licencia.

  Además de cualquier otro término de uso, el personal de IVL no deberá participar en lo siguiente:

  - Instalar software de la Empresa en ordenadores que no sean propiedad de la Empresa
  - Hacer copias de cualquier programa de software de la Compañía, por cualquier motivo
  - Instalar otros programas de software sin el permiso de los responsables de informática.

- **Propiedad Intelectual de terceros**

  La Compañía respetará los derechos de *propiedad intelectual* de terceros y no violará deliberadamente dichos ~~Terceros~~ derechos.

- **Medidas frente a infracciones**

  IVL se reserva todos los derechos, incluido el derecho a emprender acciones disciplinarias y/o legales si se produce una infracción de la propiedad intelectual de la empresa.

**Resumen de la Sección:**

**<u>Prácticas Comerciales Justas</u>**

- **Conflicto de Interés**
  - Los empleados no deben colocarse ni permitir que sus familiares se encuentren en una posición en la que cualquiera de sus intereses entre en conflicto, directa o indirectamente, con los de la Compañía.
  - Los empleados deben informar inmediatamente a su supervisor de cualquier implicación o participación en un conflicto de intereses.
- **Política de Propiedad Intelectual**
  - IVL debe proteger nuestra *propiedad intelectual* y evitar violar los derechos de *propiedad intelectual* de otros.
  - Las propiedades intelectuales son altamente confidenciales.
  - Nunca permita que un tercero use la *propiedad intelectual* de la Compañía sin la debida autorización.

## 4.4. Valores en el lugar de trabajo

Esta sección describe las políticas y los comportamientos esperados diseñados para garantizar un lugar de trabajo respetuoso, justo, ético y productivo para todos los empleados de IVL. Abarca una variedad de políticas, como el comportamiento profesional, el trato justo, los derechos humanos, la diversidad, la protección de la propiedad, los procesos disciplinarios y el medio ambiente, la salud y la seguridad (EHS), incluida la política de VIH/SIDA.

### 4.4.1. Profesionalidad

- Se espera que todos los empleados trabajen de manera honesta y de buena fe.
- Se espera que todos los empleados dediquen su tiempo, atención y habilidades exclusivamente al ejercicio de sus tareas en interés de la Compañía.
- Ningún empleado trabajará a tiempo parcial o completo, ni realizará tareas como asesor para ninguna otra empresa o individuo, ni trabajará como agente externo para otros, excepto si lo permiten las leyes locales y con el consentimiento de IVL o si la empresa lo ha delegado explícitamente.

### 4.4.2. Política de Derechos Humanos

- La Política de IVL es promover una conducta ética, así como prevenir las violaciones de los Derechos Humanos de acuerdo con los valores corporativos de la Compañía
- La Compañía anima a sus partes interesadas a lo largo de la cadena de valor a adoptar estándares estrictos de Derechos Humanos que estén en línea con la *Declaración Universal de Derechos Humanos* como parte de su conducta.
- IVL respeta de forma íntegra los Derechos humanos y está comprometida con su protección tal y como se plasma en la Declaración Universal de Derechos Humanos y sus dos pactos correspondientes, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La Compañía evitará infringir los Derechos Humanos, así como participar en cualquier violación de los mismos por parte de terceros y cumplirá con las leyes de los países en los que opera.

  La Compañía se compromete a mejorar continuamente la Política de Derechos humanos para cumplir con los más altos estándares.

  - **Respeto por los Derechos Humanos**

    IVL respeta los Derechos Humanos en todos los países donde opera, identifica y previene violaciones de los Derechos Humanos en cualquier forma, y reduce los impactos que sus actividades comerciales puedan producir a través de evaluaciones de riesgos y procedimientos de reducción adecuados.

- **Discriminación, Intimidación y acoso**

  IVL se compromete a proteger a sus empleados y partes interesadas de cualquier forma de discriminación, intimidación y *acoso* (sexual y no sexual) basado en opiniones ideológicas, raza, color, religión, sexo, orientación sexual, país de origen, origen étnico (etnia), situación familiar, origen social, origen cultural, edad, discapacidad, situación socioeconómica, o cualquier condición considerada como un derecho humano. De esta forma, adoptará prácticas razonables e inclusivas en todas las operaciones y trabajará para eliminar los prejuicios, discriminación, intimidación y *el acoso.*

- **Trato justo de los empleados**

  IVL trata a todos los empleados con respeto, igualdad y honestidad y cumplirá sus compromisos con todo el personal de acuerdo a sus términos y condiciones de empleo, incluidas las leyes o prácticas nacionales.

- **Formación del personal**

  IVL proporcionará a los empleados la orientación y formación necesarias para garantizar la aplicación efectiva de esta política y que cumple con su papel de empleador o proveedor de servicios inclusivo. Esto incluye la formación inicial y periódica de los empleados sobre todos los principios articulados en esta política, de acuerdo con las normas del sector y todas las Leyes y reglamentos aplicables.

- **Accesibilidad**

  IVL tomará todas las medidas oportunas para asegurar que sus edificios y locales sean accesibles para los empleados, clientes y visitantes con discapacidad.

  Asimismo, la Compañía se asegurará de que sus vehículos sean accesibles para los clientes y el personal y de que cumplan con la legislación pertinente de cada país.

  IVL se asegurará de que la información esté disponible para sus clientes y empleados en formatos alternativos según sea necesario.
  Tanto el personal como las visitas tendrán acceso razonable a los baños y otras instalaciones.

- **Horas de trabajo**

  Las horas de trabajo deberán cumplir con las pautas de la industria y las normativas nacionales. La remuneración de los empleados será justa y reflejará los mercados y condiciones nacionales, y la Compañía siempre deberá cumplir con el salario mínimo interprofesional.

- **Contratación**

  La contratación se llevará a cabo teniendo en cuenta la diversidad, equidad, igualdad y coherencia para todos los candidatos. Las prácticas de contratación deberán ser inclusivas y los candidatos aptos no deberán encontrar barreras para ser contratados.

- **Trabajo infantil**

  Ningún niño será contratado por la Compañía. IVL adopta la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), que estipula, entre otras cosas, que "en todas las medidas con respecto al niño se tendrá plenamente en cuenta su interés superior" y que se protegerá "el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social".

  IVL no aprueba el *trabajo infantil* ilegal, el trabajo forzado o en condiciones de servidumbre y espera lo mismo de sus clientes y proveedores. En este sentido, deberá adherirse a las leyes nacionales en materia de *trabajo infantil* en los países donde opera.

- **Asuntos disciplinarios**

  IVL no usa ni tolera el castigo físico, coacción física o psicológica o el abuso verbal. Se iniciarán procesos disciplinarios contra todo aquel empleado que esté lleve a cabo comportamientos o acciones contrarias a estos estándares.

- **Libertad de asociación y de convenios colectivos**

  IVL respeta los derechos de los empleados a formar y afiliarse (o no afiliarse) a un sindicato, sin que tenga que temer represalias, interferencias y *Acoso*, siempre que el sindicato cumpla con las leyes nacionales. La Compañía tampoco obstruirá el diálogo constructivo sobre temas relativos al ambiente y las condiciones de trabajo.

- **Esclavitud moderna y trata de personas**

  La esclavitud moderna es un delito y una violación de los derechos humanos fundamentales. La esclavitud moderna puede adoptar diversas formas, como la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso y obligatorio y la trata de seres humanos, todas las cuales tienen en común la privación de la libertad de una persona por parte de otra con el fin de explotarla en beneficio personal o comercial.

  IVL también se compromete a garantizar la transparencia en nuestra propia actividad y en nuestro enfoque de la lucha contra la esclavitud moderna en

todas nuestras cadenas de suministro. Esperamos el mismo nivel de exigencia de todos nuestros contratistas y proveedores, y esperamos que nuestros proveedores exijan el mismo nivel a los suyos.

- **Denuncias sobre violación de los Derechos Humanos**

  IVL anima a todos sus empleados y partes interesadas a denunciar cualquier forma de violación de los derechos humanos a través de los canales disponibles. ejem. los canales de Denuncia de Irregularidades u otros según se establece en la Política de Denuncia.

  Además, la Compañía tomará todas las medidas necesarias y razonables para ayudar a un empleado si sus derechos humanos son violados por un tercero o un agente externo.

- **Comunicación de la presente Política**

  IVL deberá garantizar que esta Política es difundida de forma clara entre todo el personal, mediante programas de inducción para empleados y comunicaciones enviadas por Recursos Humanos.

- **Medidas disciplinarias**

  Cualquier persona que incumpla esta política, incluyendo entre otros, empleo ilegal de mano de obra infantil, esclavitud, perjuicio, discriminación, *bullying* y *Acoso*, estarán sujetas a las normativas y leyes nacionales. La Compañía tomará las medidas correctivas apropiadas contra dichas personas según lo considere adecuado y según lo permita la ley, hasta el cese de la relación laboral o la ruptura de la relación comercial aplicable.

### 4.4.3. Política Ambiental de Salud y Seguridad

- Nuestra política es garantizar estándares adecuados ambientales, de salud y seguridad en la Compañía.

- **Nuestros principios rectores serán la base de nuestro éxito.**

  Enfocado en el riesgo, el cumplimiento, el compromiso de los empleados, la transparencia y la mejora “Somos Responsables”.

  - **Conoce nuestros riesgos**

    IVL busca incansablemente aprender, entender profundamente las barreras de desempeño y las mitigaciones de riesgos.

  - **Empoderamiento de los empleados**

    IVL faculta a todos los empleados para que dejen de trabajar si consideran que es una actividad insegura y comunicar las inquietudes sobre los riesgos a los supervisores sin temor a represalia.

- **Cumplimiento**

  IVL cumplirá plenamente con las leyes gubernamentales aplicables en los lugares en los que opera.

- **Informes Transparentes de Riesgos e incidentes.**

  IVL asegura que todos los incidentes y riesgos conocidos sean reportados y clasificados correctamente.

- **Mejora Continua**

  IVL se compromete a mejorar continuamente los sistemas y la ejecución de los programas de EHS.

- Nuestra Visión en EHS es "Proteger a nuestra gente, nuestro planeta, lo cual permite nuestra prosperidad"

  Consistente con nuestro valor corporativo *"Somos Responsables*", IVL coloca el bienestar de nuestros empleados, clientes, medio ambiente y las comunidades en las que operamos como una prioridad en todo lo que hacemos y en cada decisión que tomamos. IVL está comprometida a operar de una forma segura y responsable con el medio ambiente, manteniendo la gestión ambiental, de seguridad y de producto como aspectos integrales de nuestro negocio y proveyendo a nuestras partes interesadas la información necesaria para manejar nuestros productos de forma responsable con el medio ambiente y la seguridad.

  Estamos comprometidos con la prevención de cualquier daño mediante la consecución de la excelencia en el desempeño ambiental, de salud y seguridad (EHS) en todos los aspectos de nuestro negocio en todo el mundo. Para lograr este compromiso, EHS está integrado en todos los procesos de gestión empresarial. Nos aseguramos de que todos los empleados y contratistas conozcan nuestras políticas y valores y han sido capacitados en sus responsabilidades específicas para lograr la excelencia en materia de EHS.

  Todos tienen la responsabilidad de:

  - Mantener una vigilancia constante para identificar actos y condiciones inseguras y hacer del conocimiento de la administración y la de los compañeros de trabajo sobre estos peligros para ayudar a garantizar su seguridad.
  - Garantizar que nuestros productos y operaciones cumplan o excedan las normas gubernamentales y de IVL aplicables.
  - Incorporar consideraciones ambientales, de salud y seguridad en todos los puestos de trabajo y decisiones del negocio.
  - Implementar sistemas, procedimientos y prácticas de gestión de riesgos de los procesos para identificar y prevenir condiciones peligrosas que tienen el potencial de causar eventos imprevistos.

#### 4.4.4. Protección de las propiedades de la compañía

- El Personal de IVL es responsable de proteger las *Propiedades* de la Compañía (tangibles e intangibles) de cualquier pérdida, daño, uso indebido, robo y sabotaje, y no deberá causar ningún daño, intencionalmente o por negligencia, a la Compañía o sus *Propiedades*.
- Como fideicomisarios de la Compañía, el Personal de IVL se deberá comprometer a conservar cualquier pertenencia de IVL que tengan en su poder mientras trabajen para la Compañía.

#### 4.4.5. Política de VIH/SIDA

- La política de IVL es asegurar que aquellos empleados que sean portadores del VIH/SIDA no sean discriminados, que sus derechos estén protegidos y que puedan buscar asesoramiento cuando lo necesiten.

- IVL apoya totalmente a aquellos empleados que sean portadores del VIH/SIDA. La Compañía está comprometida a tratar al personal portador del virus con compasión, de forma no discriminatoria y facilitándoles el apoyo médico necesario.

  La Compañía cumplirá su compromiso a través de las siguientes acciones:

  - **Confidencialidad y divulgación**

    El IVH y el SIDA, como condiciones médicas, deberán tratarse de forma confidencial y de conformidad con la legislación aplicable y las políticas de la Compañía.

  - **Antidiscriminación**

    Siguiendo la Política de Derechos Humanos sobre la no-discriminación, IVL deberá ofrecer a sus empleados un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de *Acoso* o discriminación. IVL no discrimina ni discriminará a compañeros que sean portadores, o que sean considerados portadores, o que padezcan o estén afectados de cualquier otra forma por el VIH/SIDA. La Compañía tratará el VIH/SIDA como cualquier otra enfermedad en términos de las condiciones de contratación y los beneficios de los empleados, incluyendo seguros de salud y de vida, prestaciones por discapacidad y bajas por enfermedad. De igual forma, anima activamente a sus clientes y proveedores a que apliquen las mismas prácticas antidiscriminatorias.

    Todos los empleados y subcontratistas deberán adherirse a la Política de Recursos Humanos sobre antidiscriminación. Cualquier persona que haya cometido un acto de *acoso* o discriminación estará sujeta a recibir las medidas disciplinarias que la Compañía considere oportunas.

- **Pruebas**

  IVL promueve las pruebas rutinarias, realizadas de manera confidencial y voluntaria, y el asesoramiento como parte de sus programas educativos y de concienciación. Ningún empleado de IVL estará obligado a hacerse las pruebas del VIH. Las pruebas pueden llevarse a cabo con el consentimiento informado y explícito del empleado, con el fin de ofrecerle ayuda para obtener el apoyo y cuidado necesarios. Las pruebas del VIH no forman parte del proceso de contratación o selección.

- **Educación y concienciación**

  La Compañía se compromete a ofrecer un ambiente de trabajo que proteja la higiene y seguridad de sus empleados. Este compromiso reconoce que el VIH/SIDA no puede transmitirse por contacto casual. Los empleados que saben sobre la infección del VIH y el SIDA tienen menos probabilidad de reaccionar de forma negativa o inapropiada ante la enfermedad de un compañero.

  Los programas educativos y de concienciación ofrecidos por la Compañía tienen un papel importante en preservar la dignidad de aquellos compañeros que sean portadores o estén afectados por el VIH/SIDA. Estos programas sirven para ayudarles a mantener una vida normal y productiva. IVL ofrecerá, bien de manera directa o a través de terceros, una educación integrada y un programa de concienciación centrado en la prevención. Estos programas podrán incluir:

  - formación para directores y supervisores para informarles y garantizar que cumplen con la política de IVL sobre IVH/SIDA en el lugar de trabajo, así como los programas y prestaciones relacionadas;
  - acceso a la información para difundir información que sea relevante y precisa desde el punto de vista médico sobre la prevención y el tratamiento del VIH/SIDA, incluyendo información sobre programas efectivos relativos a la abstinencia, la fidelidad y el uso de preservativos;
  - información sobre prácticas sexuales seguras y salud general, incluyendo información sobre el abuso de sustancias.

- **Medidas disciplinarias**

  En caso de que cualquier miembro del Personal de IVL incumpla lo dispuesto en esta política, se le aplicarán las medidas disciplinarias pertinentes según lo permita la ley.

### 4.4.6. Política de diversidad

- La política de IVL es fomentar la diversidad en la Compañía.
- Esta política se aplicará a todas las personas involucradas en procesos de nombramiento, contratación y ascensos en la Compañía.
- IVL fomenta la diversidad en su *plantilla* laboral, para representar una combinación de experiencia comercial, así como representación por raza, color, género, edad, religión, identidad sexual, país de origen, nacionalidad, etnia, estado familiar antecedentes culturales, estatus socioeconómico, capacidades físicas, corrientes de pensamiento, educación e historial académico.

  Como empresa mundial, IVL busca contratar personal de todas partes del mundo. Además, la Compañía considera que los empleados que proceden de diferentes entornos culturales, lingüísticos y nacionales ofrecen un conocimiento muy valioso para entender la complejidad de los mercados internacionales. En este sentido, IVL ofrece a todo el mundo igualdad de oportunidades.

  La presente política deberá aplicarse en todas las decisiones de contratación, incluyendo la formación, rotaciones de trabajo, prácticas remuneradas, prestaciones, medidas disciplinarias y despidos. IVL promueve un lugar de trabajo diverso e inclusive, donde todos los empleados se traten con respeto y dignidad los unos a los otros. En este sentido, cuenta con procedimientos claros de denuncia contra cualquier tipo de discriminación o *acoso*, combinados con procesos de seguimiento para prevenir futuros incidentes.

**Resumen de la Sección:**

**<u>Valores en el lugar de Trabajo.</u>**

- **Profesionalidad**
  - Se espera que los empleados trabajen de manera honesta y confiable.
  - Los empleados no deben trabajar para ninguna otra persona o empresa, excepto que lo permitan específicamente las leyes locales y con el consentimiento previo por escrito de IVL o si la Compañía lo delega para hacerlo.

- **Política de Derechos Humanos**
  - **Respeto a los Derechos Humanos**

    Los derechos humanos de todos los empleados de IVL son respetados y protegidos.
  - **Discriminación, Intimidación y Acoso**

    Todos los empleados están protegidos contra discriminación, el *acoso* y la intimidación en cualquier forma.
  - **Trato Justo a los Empleados**

    IVL honra su compromiso con los empleados, quienes son tratados con respeto, justicia y honestidad
  - **Capacitación del Personal**

    IVL proporciona a los empleados la orientación y la capacitación necesaria para sus puestos de trabajo.
  - **Derechos de Acceso**

    Nuestros edificios e instalaciones son accesibles para empleados con discapacidades, clientes y visitantes
  - **Horario de Trabajo**

    El horario de trabajo cumple con los lineamientos de la industria y la regulación local
  - **Reclutamiento**

    El reclutamiento se lleva a cabo de manera justa, equitativa y consistente para todos los candidatos, teniendo en cuenta la diversidad
  - **Trabajo Infantil**

    Ningún niño será empleado por la Compañía
  - **Asuntos Disciplinarios**

    IVL no utiliza ni aprueba el castigo corporal, la coerción física o mental ni el abuso verbal
  - **Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.**

    IVL respeta los derechos de los empleados a formar y unirse (o no unirse) a una asociación sin temor a represalias, interferencias o *acoso*, siempre que la asociación cumpla con las leyes locales.

- **Esclavitud Moderna y Trata de Personas**

  La esclavitud moderna es un delito y una violación de los derechos humanos fundamentales. IVL se compromete a garantizar la transparencia en su propio negocio y a hacer frente a la esclavitud moderna en sus cadenas de suministro. Los proveedores y contratistas deben mantener un alto nivel de exigencia y asegurarse de que sus propios proveedores también cumplen esas normas.

- **Política de Medio Ambiente, Salud y Seguridad**
  - Todos tienen la responsabilidad de:
    - Mantener una vigilancia constante para identificar actos y condiciones inseguras y comunicar estos peligros a la gerencia y a los compañeros de trabajo para ayudar a garantizar su seguridad.
    - Asegurar que nuestros productos y operaciones cumplan o excedan la normatividad gubernamental y los estándares de IVL aplicables.
    - Incorporar consideraciones ambientales, de salud y seguridad en todas las funciones laborales y decisiones comerciales.
    - Usar sistemas, procedimientos y prácticas de gestión de riesgos de procesos para identificar y prevenir condiciones peligrosas que tienen el potencial de causar eventos no planificados

- **Protección de los bienes de la empresa.**

  Somos responsables de la protección de las propiedades de la Compañía, tanto tangibles como intangibles, de cualquier pérdida, daño, uso indebido, robo y sabotaje

- **Política de VIH/SIDA**
  - Los derechos de los empleados que viven con el VIH/SIDA están protegidos, no son discriminados y pueden buscar asesoramiento según sea necesario.
  - Ningún empleado de IVL está obligado a someterse a la prueba del VIH, y esto no forma parte del proceso de reclutamiento y selección.

- **Política de Diversidad**
  - IVL fomenta y apoya la diversidad en la Compañía.
  - La Compañía brinda igualdad de oportunidades a todos.

.

## 4.5. Política sobre el trato a las partes interesadas

Esta sección describe la base de las relaciones de IVL con cada una de sus partes interesadas, basadas en la ética, la equidad y la igualdad. Describe a cada grupo de partes interesadas junto con los altos estándares que se esperan de la Compañía para las relaciones e interacciones comerciales positivas que benefician a sus operaciones y al personal.

La política de IVL es garantizar que se construyen y mantienen relaciones positivas con las *Partes Interesadas*.

IVL está comprometida con las prácticas comerciales éticas y con ofrecer un trato adecuado a las Partes Interesadas.

Entre las políticas de la Compañía estar tratar a todas las Partes Interesadas de forma justa, equitativa y ética. Esto incluye proporcionarles información precisa, suficiente, oportuna y útil sobre la Compañía, sin ninguna intención de ocultar contenido. Además, la información personal de las Partes Interesadas se tratará de acuerdo con las leyes aplicables en materia de privacidad de datos.

La Compañía permite a las Partes Interesadas presentar denuncias sobre violaciones del Manual de Gobierno Corporativo y el Código de IVL, así como sobre cualquier práctica poco ética o ilegal, mediante los canales de denuncia.

### 4.5.1. Accionista

La principal prioridad de la Compañía es proteger los derechos de los accionistas independientemente de su participación en la empresa, así como animar a los accionistas a que ejerzan sus derechos según lo estipulan las leyes pertinentes.

- **Derechos de los accionistas**

  IVL reconoce el derecho legítimo básico de los accionistas a:

  - participar en las reuniones de accionistas;
  - aprobar los estados financieros anuales de la Compañía;
  - aprobar los pagos de dividendos anuales;
  - designar un representante para participar y votar en las reuniones de accionistas;
  - votar para el nombramiento o destitución de directores individuales;
  - votar en el nombramiento anual de auditores independientes y aprobar los honorarios anuales de auditoría;
  - votar en diferentes asuntos del negocio como el aumento/descenso de capital, modificación de los estatutos, fusiones y adquisiciones, emisión de instrumentos de deuda, etc.

  IVL anima firmemente a los accionistas a que se involucren y hagan preguntas sobre distintos aspectos del negocio y las operaciones, y a que den su opinión y ofrezcan recomendaciones en las reuniones de accionistas. La Compañía facilitará

el proceso para que los accionistas que no puedan asistir a las reuniones puedan enviar sus preguntas con antelación.

- **Trato igualitario de los accionistas**

  Puesto que reconocemos la importancia de ofrecer a los accionistas un trato igualitario, IVL asegurará que las siguientes prácticas se llevan a cabo de forma correcta:

  - IVL ofrecerá siempre a los accionistas, antes de la reunión, que propongan temas para el orden del día, presenten preguntas sobre el negocio o los estados financieros y que propongan candidatos cualificados para ser nombrados Administradores en la Junta General de Accionistas. Los criterios y procesos para proponer temas para el orden del día y candidatos se comunicarán a través del sistema de difusión de información de la SET y la página web de la Compañía.

  - IVL celebrará las reuniones de accionistas en una ubicación que tenga fácil acceso y con un proceso conveniente de registro.

  - IVL garantizará que las reuniones de accionistas se llevan a cabo de forma eficiente y transparente, y que se da a los accionistas la oportunidad y tiempo necesarios para formular sus preguntas.

  - Durante la reunión, los puntos que se tratarán serán únicamente aquellos que aparecieran en el orden del día enviado a los accionistas.

  - Si algún accionista no puede participar en la reunión por sí mismo, IVL le proporcionará los escritos necesarios para nombrar representantes que puedan asistir a las reuniones en su nombre. Los representantes podrán ser cualquiera de los administradores independientes o cualquier persona designada por el accionista para participar en la reunión y votar en representación suya. Se circularán los formularios de representación pertinentes a este respecto.

  - Todos los puntos del orden del día se votarán mediante papeletas. IVL escaneará las papeletas y determinará los resultados de cada votación en el transcurso de la reunión. Esto se hará bajo la supervisión de un asesor jurídico y un accionista voluntario designado al principio de la reunión. La Compañía conservará todas las papeletas para posibles consultas futuras hasta un máximo de cinco años.

  - Para evitar el uso de información privilegiada, IVL cuenta con una política interna para supervisor el uso de información privilegiada y negociación de título por parte del Personal de IVL, y deberá garantizar que las pautas estipuladas en dicha política se cumplen de manera estricta.

  IVL anima a los accionistas a contactar con la compañía para cualquier información o aclaración que necesiten.

### 4.5.2. Clientes

IVL se compromete a cumplir las expectativas de sus clientes ajustándose a los más altos estándares de integridad comercial, seguridad de producto y calidad.
Para cumplir con este compromiso, IVL deberá:

- Conseguir hacer negocios con los clientes basándose en una oferta superior de productos y atención al cliente, así como precios competitivos.
- Ofrecer servicios y productos de forma honesta, directa y precisa, y cumplir con las promesas que se hagan.
- Ofrecer toda la información necesaria sobre el producto para no confundir nunca a los clientes.
- Gestionar las reclamaciones presentadas por los clientes de forma justa y precisa y oportuna.
- Respetar los derechos de los clientes manteniendo la información sobre estos de forma confidencial.
- Informar a los clientes tan pronto como sea posible en caso de que exista cualquier preocupación sobre la seguridad del producto.

### 4.5.3. Proveedores

IVL se compromete a trabajar con sus proveedores para desarrollar relaciones duraderas y significativas, basadas en el respeto mutuo, la confianza y la comprensión de los valores del otro.

Para cumplir con este compromiso, IVL deberá:

- Comunicarse de forma clara, negociar y suscribir acuerdos con sus proveedores de una manera profesional, justa, fiable y transparente.
- Mantener sus compromisos en virtud de los términos y condiciones del contrato.
- Respetar los derechos de los proveedores manteniendo la información sobre estos de forma confidencial.

A cambio, IVL espera que sus proveedores:

- Cumplan con todos los estándares de calidad y seguridad e informen inmediatamente de cualquier problema relativo a la seguridad de un producto.
- Se adhieran a los estándares éticos del Código de Conducta para Proveedores de la Compañía, el cual está disponible como Anexo 2 al presente manual o en la página web de IVL, en la sección de Gobierno Corporativo.

La selección de los proveedores se basará en su desempeño medioambiental, social y de gobierno, el cual será revisado periódicamente por la Compañía.

#### 4.5.4. Acreedores

IVL honrará sus compromisos con respecto a los términos y condiciones de los acuerdos con los acreedores.

Los acreedores serán informados de forma transparente sobre el estado financiero de la Compañía.

#### 4.5.5. Competidores

IVL competirá y llevará a cabo sus negocios de forma libre, justa y legal, dentro de un ambiente de respeto mutuo, para ayudar al crecimiento y desarrollo del mercado en beneficio de la industria.

IVL evitará hacer cualquier tipo de comentario negativo sobre sus competidores.

Cualquier información sobre la competencia se obtendrá de forma ética y a partir de fuentes que estén disponibles públicamente.

#### 4.5.6. Gobierno

IVL honrará su relación con los gobiernos y organismos reguladores en todas las jurisdicciones en las que opera, y cumplirá con sus instrucciones, requisitos legales y leyes aplicables con respecto a cualquier aspecto de sus negocios.

Al interactuar con cualquier funcionario gubernamental, la Compañía evitará comportarse de cualquier forma que pueda interpretarse como un intento de conseguir influencias o participar en un acto ilegal.

Puesto que IVL opera en numerosos países, tendrá especial cuidado a la hora de interactuar con gobiernos o autoridades de diferentes culturas. Asimismo, recuerda a sus empleados a tener en cuenta las etiquetas y prácticas comerciales para evitar cualquier tipo de ofensa no intencionada.

#### 4.5.7. Medios de comunicación

La política de IVL es proporcionar información precisa y relevante a los medios de comunicación, puesto que esto tiene un papel muy importante en información que recibe el público general sobre la Compañía.

Si bien el Departamento de Comunicaciones Corporativa actúa como enlace para proporcionar información a los medios de comunicación, únicamente los portavoces autorizados podrán ser entrevistados o podrán hablar en representación de la Compañía.

**Resumen de la Sección:**

**Política sobre el trato de las Partes Interesadas**

La política de IVL es tratar a todas las partes interesadas de manera justa, equitativa y ética.

- **Accionista**

  Nuestra principal prioridad es proteger los derechos de los accionistas, independientemente de su participación accionaria, y alentarlos a ejercer sus derechos.

- **Clientes**

  Estamos comprometidos a cumplir con las expectativas y la satisfacción de nuestros clientes al adherirnos a los más altos estándares de integridad comercial, seguridad y calidad del producto para cumplir con sus expectativas y satisfacción.

- **Proveedores**

  Estamos comprometidos a trabajar con nuestros proveedores para desarrollar relaciones significativas y a largo plazo basadas en el respeto mutuo, la confianza y la comprensión de los valores de cada uno.

- **Acreedores**
  - Cumpliremos nuestros compromisos con respecto a los términos y condiciones establecidos en los acuerdos con nuestros acreedores.
  - Informaremos de manera transparente sobre nuestro estado financiero a nuestros acreedores.

- **Competidores**
  - Competiremos y realizaremos nuestro negocio de manera libre, justa y legal en un entorno de respeto mutuo para ayudar a respaldar el crecimiento y el desarrollo del mercado en beneficio de la industria en su conjunto.
  - Evitaremos hacer comentarios negativos sobre nuestros competidores.
  - Cualquier información sobre la competencia se obtendrá de forma ética y de fuentes disponibles públicamente.

- **Gobierno**
  - Cumpliremos con las instrucciones de los gobiernos y las autoridades reguladoras, los requisitos legales y las leyes aplicables con respecto a todos los aspectos de nuestros negocios.
  - Ejerceremos la máxima precaución al interactuar con gobiernos o funcionarios reguladores de diferentes culturas.

- **Medios**
  - Nuestra política es proporcionar información precisa y relevante a los medios de comunicación, lo que desempeña un papel vital en la comunicación de información sobre nuestras operaciones, desempeño y actividades al público.
  - Si bien el Departamento de Comunicaciones Corporativas actúa como enlace con los medios para brindar información, solo los voceros autorizados pueden ser entrevistados o hablar en nombre de la Compañía.

# Política de denuncias

## 5. Política de denuncias

- La política de IVL es permitir que los empleados de la Compañía que observen un comportamiento poco ético o inadecuado (ya implique o no una violación de la ley, incluyendo entre otros: posible fraude, corrupción u otra infracción o irregularidad grave) puedan comunicarse con el *Comité de Denuncias* sin informar a sus superiores y sin revelar su identidad, teniendo siempre en cuenta que en caso de que el *Denunciante* revele su identidad, IVL garantizará la protección de la misma. Esta política también permite que terceros contacten con el *Comité de Denuncias.*

- Esta política será la que rija la denuncia e investigación de las acusaciones de actos ilícitos. En todo caso, el *Comité de Denuncias* estará en su derecho de determinar cuándo las circunstancias precisan de una investigación y, de conformidad con esta política y con la normativa y legislación aplicables, el proceso de investigación que deberá aplicarse.

- La denuncia e investigación de denuncias de actos ilícitos bajo la presente Política de Denuncias podrá implicar el tratamiento de datos personales según lo dispuesto en la Regulación General de Protección de Datos de la UE o en cualquier otra normativa en materia de protección de datos. En caso de que se realice un tratamiento de datos de carácter personal, se llevará a cabo de conformidad con el apartado "Privacidad" de la presente Política de Denuncias, la Declaración de Privacidad y con cualquier normativa o legislación nacional pertinente en materia de privacidad.

- La presente Política también será de aplicación para las Partes Interesadas de IVL que estén autorizadas a actuar en nombre o representación de la Compañía.

- **Denuncia protegida**

  - *El Denunciante* podrá presentar cualquier denuncia relativa a:

    - Cualquier acto que implique una violación del Manual de Gobierno Corporativo, incluyendo el Código, o que afecte negativamente al interés comercial de la Compañía.

    - Cualquier acto que implique una violación de los Estatutos de la Compañía, incluyendo cualquier normativa, reglamento, anuncio o política.

    - Cualquier acto que se considere ilegal bajo la legislación nacional o internacional.

- **Procedimientos de denuncia**

  Las denuncias se podrán enviar al *Comité de Denuncias* mediante cualquiera de los siguientes canales:

  - Por correo electrónico a: ethics@indorama.net

  - A través del siguiente enlace: http://whistleblower.indoramaventures.com

  - También se puede presentar una *Denuncia protegida* ante un superior inmediato (siempre que no exista conflicto de intereses). En estos casos, el superior deberá

dirigir la denuncia al *Comité de Denuncias*, teniendo especial cuidado de no revelar la identidad del *Denunciante*.

- *Las Denuncias Protegidas* se harán, preferentemente, a través de correo electrónico o por escrito y en idioma inglés. En caso de que estén escritas en otro idioma, deberán traducirse al inglés para que se puedan llevar a cabo las investigaciones oportunas.

- Las quejas contra el *Comité de Denuncias* deberán dirigirse a independentdirectors@indorama.net

- **Procedimiento para la investigación de las denuncias protegidas**

  - El *Comité de Denuncias* determinará si el objeto de la *Denuncia Protegida* representa un incumplimiento de la normativa o los valores éticos de la Compañía en un plazo de 7 días laborables desde su recepción. En caso de que la denuncia sea contra algún miembro del *Comité de Denuncias*, esta decisión la tomará el Presidente del Comité de Auditoría, quien abrirá la investigación mediante un comité formado por miembros que no tengan relación alguna con el acto *denunciado*.
  - Si el *Comité de Denuncias* determina que la *Denuncia Protegida* no procede, se expondrán las razones en la reunión del Comité NCCG, el cual podrá revocar la decisión si lo considera oportuno.

  - Si el *Comité de Denuncias* determina que la *Denuncia Protegida* es válida, el *Comité de Denuncias* asignará un equipo de investigación con independencia, objetividad e imparcialidad, equidad y el más alto nivel de integridad.

  - El *Denunciado* será informado de las acusaciones cuando se inicie la investigación formal, y tendrá la oportunidad de presentar una defensa durante el transcurso de la investigación.

  - El *Denunciado* no podrá interferir en la investigación. Las pruebas no se podrán ocultar, destruir o manipular, y los testigos no podrán ser influenciados, instruidos o intimidados. Cualquiera de estas acciones podrá conllevar la aplicación de medidas disciplinarias.

  - El equipo de investigación presentará un informe de los hallazgos al *Comité de Denuncia* junto con la evidencia, si las hubiera, dentro del mes siguiente a la recepción de la *Denuncia de comportamientos irregulares*.

- **Procedimiento posterior a la investigación de una Denuncia Protegida**

  - Sin perjuicio de cualquier otro derecho que pueda tener el *Denunciado* por ley o bajo la presente Política de Denuncias, el *Denunciado* tendrá derecho a ser informado del resultado de la investigación. Si las acusaciones no se sostienen, se consultará al *Denunciado* si la divulgación pública de los resultados de la investigación es conveniente tanto para él/ella como para la Compañía.

  - Si tras la investigación se concluye que se ha cometido un acto ilícito o poco ético por parte del *Denunciado*, el *Comité de Denuncias* aplicará la acción correctiva o la medida disciplinaria que considere oportuna.

- Si tras la investigación se concluye que el *Denunciante* dio falso testimonio de mala fe, lo cual ocurre en caso de que se presente una *Denuncia Protegida* basada en hechos que se sabe que no son ciertos, se podrán aplicar medidas correctivas o disciplinarias contra el **Denunciante**.

- **Privacidad**
  - IVL garantiza la confidencialidad de la información recibida, la seguridad en el tratamiento de los datos personales y la protección de la identidad del *Denunciante* y de todas las demás partes implicadas.
  - Cuando se traten datos personales, el *Comité de Denuncias* aplicará el principio de minimización de datos: el Comité de Denuncias tratará únicamente la información personal que sea pertinente y necesaria para cada caso particular.
  - Cuando se traten datos personales, el *Comité de Denuncias* deberá identificar qué se considera información personal en el contexto de cada caso particular y quiénes son las personas afectadas para determinar así su derecho a la información, acceso y rectificación. Estos derechos podrán restringirse siempre y cuando el *Comité de Denuncias* pueda ofrecer razones documentadas que justifiquen su decisión.
  - Tan pronto como se reciba la *Denuncia protegida*, y sí así lo estipula la legislación aplicable, el *Comité de Denuncias* deberá proporcionarles tanto al Denunciante como a las demás partes implicadas una copia de la *Declaración de Privacidad del Denunciante* IVL (Anexo 3), informando al denunciante, sobre cómo se tratarán sus datos personales.
  - No obstante, en algunos casos es posible que informar al *Denunciado* en una fase temprana de la investigación vaya en detrimento de la misma. En estos casos, puede ser que se retrase la obligación de información (véase punto 3 del apartado "Privacidad").
  - Asimismo, informar a todos los terceros implicados en la *Denuncia Protegida* podría tener un efecto desproporcionado. El *Comité de Denuncias* decidirá caso por caso si es conveniente o no informar a todos los terceros. Es posible, por ejemplo, que si se informa a más personas se genere una necesidad de tratar información personal aún mayor que la que se tenía inicialmente.
  - El *Comité de Denuncias* garantizará que cuando se responda al derecho de acceso a información de carácter personal, no se revelará la información de terceros.
  - El *Comité de Denuncias* garantizará que la información se almacenará durante un tiempo prudencial, dependiendo de la resolución de cada caso. La información de carácter personal no se guardará por un periodo mayor del necesario para procesar el caso.

- **No Represalias**
    - IVL prohíbe estrictamente y no tolera las represalias ilegales contra ninguna persona, por parte de ningún empleado. Se prohíben todas las formas de represalias ilegales, incluida cualquier forma de sanción, represalia, intimidación u otra forma de represalia por participar en cualquier actividad protegida por la ley.
    - Cualquier informe, pregunta o queja de buena fe está totalmente protegida por esta política, incluso si el informe, la pregunta o la inquietud, tras la investigación, no se corrobora. Cualquier persona que presente una queja relativa a una violación o sospecha de violación debe actuar de buena fe y tener motivos razonables para creer que la información revelada indica una violación de la política de IVL, o de la Ley. Toda denuncia que resulte infundada y que se haya presentado malintencionadamente o a sabiendas de que era falsa, será tratada como una falta disciplinaria grave.

**Resumen de la Sección:**

**<u>Política de Denuncias</u>**

- Alentamos a los empleados a acercarse al Comité de Denuncias sin informar necesariamente a sus superiores inmediatos y sin revelar su identidad.
- *Los Denunciantes* pueden hacer reportes concernientes a:
    - Cualquier acto que viole el Manual de Gobierno Corporativo y de los Estatutos de la Compañía.
    - Cualquier acto que constituya fraude.
    - Cualquier acto que sea ilegal según las leyes locales o internacionales.
- Los denunciantes pueden utilizar los siguientes canales de denuncia:
    - Por correo electrónico: ethics@indorama.net
    - A través del siguiente enlace: http://whistleblower.indoramaventures.com
    - Las quejas contra el Comité de Denuncias pueden dirigirse al correo independentdirectors@indorama.net
- El *Sujeto* tiene La responsabilidad de no interferir con la investigación. Las pruebas no se ocultarán, destruirán, ni alterarán, y los testigos no serán influenciados, entrenados o intimidados. Cualquiera de estas acciones puede dar lugar a procedimientos disciplinarios.
- IVL prohíbe estrictamente y no tolera ningún tipo de represalia ilegal contra cualquier persona, por parte de ningún empleado.
- Las denuncias falsas realizadas a sabiendas o malintencionadamente se considerarán una falta disciplinaria grave.

# Definiciones y acrónimos

## 6. Definiciones y acrónimos

Las siguientes palabras y expresiones usadas en el presente Manual, tendrán el significado que a continuación se refiere, excepto en aquellos casos en los que el contexto indique lo contrario.

| Término | Definición |
|---|---|
| **Soborno**<br>Páginas 13 - 17 | Se refiere al acto de ofrecer, prometer o dar a terceros, así como pedir, recibir o aceptar de terceros cualquier ventaja económica o de otro tipo para desempeñar de forma ilícita una función o actividad.<br>Esto incluye el pago de sobornos con el propósito de agilizar o facilitar la realización de una tarea pública administrativa u oficial para obtener o mantener un negocio, o recibir cualquier otra ventaja ilícita de cualquier otra forma estipulada en la presente Política. |
| **Menor**[6]<br>Páginas 7, y 12-13 | Cualquier persona menor de 15 años, a menos que la edad mínima para trabajar que establezca la legislación nacional sea mayor, en cuyo caso prevalecerá la mayor edad. |
| **Trabajo infantil**[7]<br>Páginas 24 | Cualquier trabajo llevado a cabo por un niño menor de la edad que se especifica en la definición anterior. |
| **Información confidencial**<br>Página 12 y 13 | La información confidencial es aquella que es desconocida para el público, o que no es de dominio público.<br>La información confidencial incluye, entre otros, información privada, financiera, comercial, corporativa, de operaciones, *secretos comerciales*, conocimiento técnico, diseños, planes de venta y marketing, investigaciones de mercado, informes, manuales, propuestas, precios, estrategias comerciales, listas de clientes y proveedores, activos y pasivos, análisis, predicciones, estudios de mercado y planes de desarrollo, denuncias (ya sean por escrito, o de forma oral, gráfica, electrónica o por cualquier otro medio), recopilaciones, estudios o documentos que contengan o se generen a partir de dicha Información Confidencial. |
| **Corrupción**<br>Página 1, 12-13, y 15-17 | Hace referencia a cualquier actividad de corrupción, extorsión, fraude, engaño, abuso de poder, malversación, blanqueo de dinero, o similares. |

[6] Fuente: "Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000®:2014)" por Social Accountability International.
[7] Fuente: "C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)" por la Organización Internacional del Trabajo.

| Términos | Definición |
|---|---|
| **Conflicto de interés**<br>Página 5, 13, 16 y 33 | Una situación en la que una persona tiene dos intereses contrapuestos (interés propio versus interés de la empresa) en un asunto, lo que puede afectar su capacidad para tomar decisiones justas e imparciales[8].<br>Más específicamente, un conflicto de intereses también puede referirse a una situación en la que:<br>• Un empleado, al tomar una decisión profesional/comercial en nombre de IVL, puede obtener un beneficio personal, directa o indirectamente.<br>• Una persona u organización externa puede obtener una ventaja comercial o profesional indebida o un beneficio comercial debido a una relación personal con un empleado de IVL.<br>• IVL está en desventaja debido a la relación personal entre dos o más empleados de IVL.<br>• El proceso de toma de decisiones está influenciado por intereses personales, comprometiendo así la integridad de la decisión**.** |
| **Acoso**<br>Páginas 23-25, 27-29 | IVL entenderá como acoso lo siguiente:<br>• Ofender o humillar a alguien física o verbalmente.<br>• Amenazar o intimidar a otra persona.<br>• Hacer bromas de mal gusto o comentarios sobre las diferencias de otra persona.<br>El acoso sexual incluye, entre otros, comportamientos que:<br>• Creen un ambiente de trabajo sexualmente intimidatorio, desagradable, hostil u ofensivo.<br>• Se considere que añaden condiciones de tipo sexual al empleo u oportunidad de empleo de una persona. |
| **Trata de personas**<br>Página 24 | El acto de reclutar, acoger, transportar, proporcionar u obtener a una persona para trabajos forzados o explotación sexual comercial mediante el uso de fraude, coacción o engaño. |
| **Diseño industrial**[9]<br>Página 43 | Un diseño industrial son los aspectos estéticos y decorativos de un objeto. Este puede incluir características tridimensionales, como la forma o la superficie de un objeto, o bidimensionales, como los patrones, líneas o colores. |

[8] Fuente: Kennedy, Russell. "Conflict of interest in the workplace: recognizing, avoiding and resolving." Lexology, 19 febrero 2020, visto el 5 de mayo de 2021, https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ba789aeb-20b5-4a55-af59-85ce86dd6429.

[9] Fuente: "What is Intellectual Property?" por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

| Términos | Definición |
|---|---|
| **Tráfico de información privilegiada**[10]<br>Páginas 13 y 18 | Consiste en la compra o venta de un valor por parte de una persona con acceso a la *Información Material* sobre el mismo, antes de que esta información se haga pública. Comerciar con información privilegiada es injusto para otros inversores que no tienen acceso a esa información. |
| **Propiedad intelectual**<br>Páginas 19-21 | Hace referencia a creaciones intelectuales: inventos, trabajos artísticos y literarios, así como símbolos, nombres e imágenes usadas en comercio. La propiedad intelectual se divide en dos categorías:<br>• **Propiedad industrial -** incluye *patentes*, marcas registradas, *diseños industriales* y *secretos comerciales*.<br>• **Derechos de autor (copyright) -** cubre artículos de investigación, vídeos, películas, música, fotos, dibujos, imágenes, diseños gráficos y programas de ordenador, etc. |
| **Investigadores**<br>Página 17 | Hace referencia a cualquier persona autorizada, nombrada o consultada por el *Comité de Denuncias*, incluyendo el Departamento de Auditoría Interna. |
| **Información material**[11]<br>Página 44 | Se considera que una información es "material" si su publicación puede afectar al valor de mercado o precio comercial de los valores de la Compañía (ej. Acciones), o si pudiese afectar a la decisión de un inversor de comprar o vender valores de la Compañía. |
| **Esclavitud moderna**<br>Página 24-25 | La contratación, el traslado, la acogida o la recepción de niños, mujeres u hombres mediante el uso de la fuerza, la coacción, el abuso de la vulnerabilidad, el engaño u otros medios con fines de explotación. Es un delito tipificado en la Ley de Esclavitud Moderna de 2015 e incluye mantener a una persona en situación de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso u obligatorio, o facilitar su desplazamiento con la intención de explotarla poco después. |
| **Patente**[12]<br>Página 20 y 44 | Derecho exclusivo concedido por un invento – producto o proceso que ofrece una forma innovadora de hacer algo o una solución técnica a un problema. |
| **Propiedades**<br>Página 21, 27 y 31 | Las propiedades incluyen, entre otros, cualquier correspondencia, descripción, vales, literatura, libros, circulares, artículos, bienes o propiedades de cualquier otra naturaleza. |

[10] Fuente: "Market Surveillance Department" por el Mercado de Valores de Tailandia (SET).
[11] Fuente: "Material Nonpublic Information: What it is and what to do when you come in possession of it" by Corporate Finance Institute.
[12] Fuente: "What is Intellectual Property?" por la Organización Mundial de Propiedad Intelectual, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

| Términos | Definición |
|---|---|
| **Denuncia protegida**<br>Páginas 38-40 | Se refiere a cualquier comunicación, hecha de buena fe y con la creencia honesta de que existen motivos suficientes, que revele información u ofrezca pruebas sobre comportamientos poco éticos o ilícitos. La Compañía y el equipo directivo no podrán publicar la identidad del *Denunciante*, ni iniciar ninguna acción injusta o punitiva, lo que incluye cambiar de puesto al *Denunciante*, cambiar su DPT o lugar de trabajo, o suspender, amenazar, acosar o despedir al *Denunciante*. |
| **Funciones o actividades relevantes**<br>Página 48 | Se refiere a todas las funciones de naturaleza pública y privada, incluyendo las actividades relacionadas con un negocio, las actividades llevadas a cabo en un proceso de contratación o cualquier actividad realizada por o en nombre de una persona o grupo. |
| **Parte interesada**<br>Página 1, 3, 5, 8, 10, 12, 16, 17, 21, 23, 25, 28 y 33 | Incluye accionistas, clientes, proveedores, acreedores, competidores, equipo directivo y medios de comunicación. |
| **Denunciado**<br>Página 35 y 36 | Hace referencia a la persona en relación a la cual o contra la que se ha presentado una *Denuncia protegida*. |
| **Secretos comerciales**[13]<br>Páginas 20, 42 y 42 | Información comercial privada que ofrece a una Compañía una ventaja competitiva. Esta puede ser tangible o intangible, por ejemplo: métodos de ventas, métodos de distribución, perfiles de clientes, estrategias de publicidad, estrategias para aumentar la eficiencia de los trabajadores, listas de proveedores y clientes y procesos de fabricación |
| **Marca registrada**[14]<br>Páginas 45 | Signo distintivo que identifica ciertos bienes o servicios producidos u ofrecidos por una persona o Compañía. Incluye nombres de Compañías, logos, eslóganes y diseños usados para identificar y distinguir los bienes de una Compañía dentro de su área de negocio. |
| **Declaración Universal de los Derechos Humanos**<br>Página 22 | La Declaración fue adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948 y consiste en 30 artículos donde se recogen los derechos de todas las personas en el mundo.<br>Más información en:<br>http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/. |

[13] Fuente: "What is a Trade Secret?" por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, https://www.wipo.int/sme/en/ip_business/trade_secrets/trade_secrets.htm
[14] Fuente: "What is Intellectual Property?" por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

| Términos | Definiciones |
| --- | --- |
| **Denunciante**<br>Páginas 34, 36 y 40 | Se refiere a cualquier persona que presente una *Denuncia protegida* contra cualquier acto ilícito del que tenga conocimiento. |
| **Comité de Denuncias**<br>Páginas 1, 15, 34-36 y 40 | Se refiere al comité nombrado por el Consejo de Administración de la Compañía que se encarga de investigar las denuncias que se presentan. |
| **Plantilla**<br>Páginas 29 | Incluye tanto al Consejo de Administración como a los empleados permanentes y temporales. |

# Formulario de recepción y conformidad

## 7. Formulario de recepción y conformidad

He recibido y leído el Manual de Gobierno Corporativo de IVL y, por la presente, me doy por enterado y confirmo que he entendido y las prácticas que aquí se mencionan.

Firma: …….

Nombre: …….

Cargo: …….

Departamento: …….

Ubicación: ……

Fecha: ……/……/……..

## 8. Revisión Histórica

| Versión | Aprobado por | Fecha de aprobación | Modificaciones clave |
|---|---|---|---|
| Original | Consejo de Administración | Septiembre 2019 | - |
| Revisión 1 (Ver. 2) | Consejo de Administración | Febrero 2022 | • Actualización de la Visión, Misión y Valores.<br>• Se incluyó un resumen de cada política y la definición de Conflicto de Intereses.<br>• Se incluyeron ajustes menores en las políticas de Derechos Humanos, Anticorrupción, Diversidad, y de Denuncia.<br>• Consolidar la Política de Medio Ambiente, Salud y Seguridad para alinearla con la Política EHS aprobada en el 2021.<br>• Ajustar la Declaración de Privacidad para cumplir con los requerimientos "PDPA" de Tailandia.<br>"PDPA" significa Personal Data Protection Act 2019 de Tailandia y su propósito es proteger a los usuarios del sitio web de la recopilación y el uso ilegal de sus datos personales. |
| Revisión 2 (Ver. 3) | Consejo de Administración | Febrero 2023 | • Se incluyó "Posibles Señales de Alerta"<br>• Se incluyó "Terceros y Diligencia Requerida"<br>• Se añadió una declaración sobre contratar a un empleado del gobierno actual o anterior.<br>• Se incluyó una sección sobre "No represalias"<br>• Política de Propiedad Intelectual. Se perfeccionó la política para hacerla más clara y específica.<br>• Se incluyó secciones y definiciones de esclavitud moderna y trata de personas.<br>• Elaborado sobre Trabajo Infantil |

# Anexos

## 9. Anexos

### Anexo 1 Política de operaciones vinculadas

- Una operación vinculada es aquella que se realiza entre una Compañía cotizada o sus filiales y las personas vinculadas a esa Compañía.

  Según la normativa de la Bolsa y el Mercado de Valores de Tailandia (SET y SEC, por sus siglas en inglés), una persona vinculada puede ser cualquiera de las siguientes:

  1) Equipo directivo, accionistas mayoritarios o personas responsables, o los candidatos a la dirección o a ser los responsables de una Compañía cotizada o una filial, incluyendo las personas relacionadas con estas o sus familiares cercanos.
  2) Cualquier persona jurídica que tenga como accionista mayoritario o persona responsable a alguno de los siguientes miembros de la Compañía o de una filial:

     (a) El equipo directivo
     (b) Accionista mayoritario
     (c) Responsable
     (d) Candidato a entrar en el equipo directivo o a ser el responsable de la Compañía
     (e) Personas vinculadas con y parientes cercanos de cualquiera de los anteriores

  3) Cualquier persona cuyo comportamiento pueda indicar que se trata de una parte actora o bajo la influencia de las personas descritas en (1) y (2) a la hora de tomar una decisión, determinar una política, realizar gestiones u operaciones; u otras personas con funciones similares.

  Nota: El equipo directivo incluye a consejeros, consejeros delegados, personas en los siguientes cuatro niveles inferiores al CEO o en puestos similares, responsables del departamento financiero y sus ayudantes, y los socios de la Compañía registrada.

  El accionista mayoritario es aquel que posee, directa o indirectamente, acciones de cualquier Compañía que superen el 10 por ciento del capital social de la misma. También se tendrán en cuenta las acciones poseídas por personas vinculadas.

  El responsable de una Compañía es aquel que (1) posee acciones con derecho a voto por un número superior al 50% del número total de derechos a voto de dicha Compañía, o (2) controla la mayoría de los votos en la reunión de accionistas de una Compañía, ya sea de forma directa o indirecta, o (3) tiene potestad para nombrar o destituir, al menos, a la mitad del equipo directivo.

  Una persona vinculada es cualquier persona bajo el Artículo 258 (1) a (7) de la *Old SEC ACT*, lo cual incluye normalmente:

  1) El cónyuge de dicha persona;

2) Un hijo menor;

3) Sociedad simple de la que la persona o el pariente (1) o (2) sean socios;

4) Sociedad limitada en la que la persona o el pariente (1) o (2) sean socios con responsabilidad limitada o ilimitada y que, en conjunto, posean una participación superior al 30% de la aportación total de la sociedad limitada;

5) Sociedad anónima o limitada en la que la persona o el pariente (1) o (2) o la sociedad (2) o (4) posean una participación superior al 30 por ciento del total de acciones vendidas de dicha sociedad; o

6) Sociedad anónima o limitada en la que la persona o el pariente (1) o (2) o la sociedad (3) o (4) o la sociedad (5) posean en conjunto acciones por un valor superior al 30 por ciento del total de acciones vendidas de la sociedad;

7) Una persona jurídica sobre la que las personas que se estipulan en los Artículos 246 y 247 de la SEC tengan poder de gestión como representantes.

Parientes cercanos son aquellos que tengan relación de consanguinidad o estén registrados legalmente como tal, como padre, madre, cónyuges, hermano e hijos, incluyendo los cónyuges de los hijos.

- Procedimiento para operaciones vinculadas

  En caso de que la Compañía lleve a cabo operaciones comerciales con personas relacionadas con la misma y que, por tanto, puedan tener conflicto de intereses, el Comité de Auditoría deberá dar su opinión acerca de si dichas operaciones son o no necesarias. Además, se asegurará de que los términos y condiciones de las mismas son consistentes con las prácticas del Mercado, y los precios se valorarán y compararán con los precios de Mercado. En caso de que estos precios no estén disponibles, el Comité de Auditoría deberá garantizar que los precios fijados en la operación sean razonables y que la operación se lleve a cabo en el mejor interés de la Compañía y las partes interesadas. En caso de que el Comité de Auditoría no pueda evaluar las operaciones vinculadas debido a la falta de experiencia en ciertas áreas, la Compañía deberá contratar a un experto independiente que evalúe las operaciones y dé su opinión sobre las mismas. El Consejo de Administración, el Comité de Auditoría o los accionistas de la Compañía, según proceda, usarán esta opinión como complemento a sus propias conclusiones. Aquellos consejeros que puedan tener conflicto de intereses con la Compañía tendrán prohibido votar y asistir a las reuniones en las que se traten asuntos relacionados con dichas operaciones. Además, las operaciones se publicarán en el Informe Anual y el Estado de Registro Anual (Impreso 56-1), según la normativa aplicable.

- Tipos de operaciones vinculadas

1) Operaciones comerciales normales

   (a) Con condiciones comerciales generales
   (b) Sin condiciones comerciales generales

   Las operaciones comerciales normales son aquellas llevadas a cabo habitualmente por una Compañía registrada o una filial para propósitos de funcionamiento del negocio.

2) Operaciones comerciales normales auxiliaries

   (a) Con condiciones comerciales generales
   (b) Sin condiciones comerciales generales

   Las operaciones comerciales normales auxiliares son aquellas llevadas a cabo para operaciones habituales o similares de una sociedad registrada o una filial con el objetivo de complementar las operaciones comerciales normales de su misma sociedad.

   Nota: Las condiciones comerciales generales son aquellas en las que el precio y las condiciones son justas y no causan una apropiación indebida de beneficios, incluyendo las condiciones comerciales en las que el precio y las condiciones son las siguientes:

   (1) Aquellos que una compañía o una filiar recibe de u ofrece a personas del público general;

   (2) Aquellos que una persona vinculada ofrece a personas del público general;

   (3) Aquellos que una compañía registrada puede probar como precio y condiciones que un operador o empresa similar ofrece al público general.

3) Alquiler o arrendamiento de propiedades inmuebles (no superior a 3 años) sin ninguna indicación de negocio habitual.

4) Operaciones relativas a activos o servicios

5) Oferta y/o recepción de Asistencia Financiera

   La oferta y/o recepción de asistencia financiera se refiere a hacer una oferta o recibir asistencia financiera ya sea mediante extensión de préstamo, garantía, entrega de activos como garantía de crédito o prácticas similares.

- Operaciones aprobadas según la normativa de la SEC/SET

| Tipo de operación | Pequeña | Mediana | Grande |
|---|---|---|---|
| 1. Operación comercial normal | | | |
| 1.1 Con condiciones comerciales generales | Aprobada por la Dirección | Aprobada por la Dirección | Aprobada por la Dirección |
| 1.2 Sin condiciones comerciales generales | Aprobada por la Dirección | Aprobada por el Consejo y envío a la SET | Aprobada por los accionistas y el Consejo y envío a la SET |
| 2. Operación comercial complementaria | | | |
| 2.1 Con condiciones comerciales generales | Aprobada por la Dirección | Aprobada por la Dirección | Aprobada por la Dirección |
| 2.2 Sin condiciones comerciales generales | Aprobada por la Dirección | Aprobada por el Consejo y envío a la SET | Aprobada por los accionistas y el Consejo y envío a la SET |
| 3. Alquiler de propiedades inmobiliarias (no superior a 3 años) sin ninguna indicación de negocio habitual | Aprobada por la Dirección | Aprobada por el Consejo y envío a la SET | Aprobada por el Consejo y envío a la SET |
| 4. Operaciones relativas a activos o servicios | Aprobada por la Dirección | Aprobada por el Consejo y envío a la SET | Aprobada por los accionistas y el Consejo y envío a la SET |
| 5. Oferta y/o recepción de asistencia financiera<br>5.1 Oferta de asistencia financiera<br>a) A una persona jurídica vinculada<br>(i). IVL posee acciones ≥ Persona vinculada | Aprobada por la Dirección | Aprobada por el Consejo y envío a la SET | Aprobada por los accionistas y el Consejo y envío a la SET |
| (ii). IVL posee acciones < Persona vinculada | a) Una operación por importe menor a 100 millones de Baht o de menos del 3% del activo material neto, lo que sea menor– debe ser aprobada por el Consejo y enviada a la SET<br>b) Una operación de valor igual/mayor de 100 millones de Baht o igual/mayor del 3% del active material neto, lo que sea menor – debe ser aprobada por los Accionistas y el Consejo y enviada a la SET | | |
| b) A una persona física vinculada | c) Una operación por importe menor a 100 millones de Baht o de menos del 3% del activo material neto, lo que sea menor– debe ser aprobada por el Consejo y enviada a la SET<br>d) Una operación de valor igual/mayor de 100 millones de Baht o igual/mayor del 3% del active material neto, lo que sea menor – debe ser aprobada por los Accionistas y el Consejo y enviada a la SET | | |
| 5.2 Recibir Asistencia Financiera | Aprobada por la Dirección | Aprobada por el Consejo y envío a la SET | Aprobada por los accionistas y el Consejo y envío a la SET |

- Valor de la operación

  1) Las operaciones pequeñas son aquellas cuyo valor no supera la cifra de 1 Millón de Baht (X ≤ 1 MB) o el 0,03 por ciento del Activo Tangible Neto (NTA) (X ≤ 0.03% of NTA), lo que sea mayor.

  2) Las operaciones medias son aquellas por valor superior a 1 Millón de Baht y menor a 20 Millones de Baht (1 MB < X < 20 MB) o superiores al 0,03% del Activo Tangible Neto e inferior al 3% del Activo Tangible Neto (0.03% < X < 3% of NTA), lo que sea mayor.

  3) Las operaciones grandes son aquellas de valor igual/superior a los 20 Millones de Baht (X ≥ 20 MB) o igual/superior al 3% del Activo Tangible Neto (X ≥ 3% of NTA), lo que sea mayor.

  Nota: NTA = Activo Tangible Neto (Activos totales – Activos intangibles – Pasivos totales – Interés de acciones minoritarias)

- Nueva operación vinculada

  Para cualquier nueva operación vinculada, la respectiva unidad de negocio deberá contactar con el Secretario del Comité de Auditoría para informarle sobre la misma, incluyendo la justificación, valor de la operación, precios, términos y condiciones, con el fin de que el Secretario la incluya dentro de la categoría pertinente y obtenga la correspondiente aprobación por parte de la Dirección/ Comité de Auditoría/ Consejo/ Accionistas. Además, la Compañía deberá garantizar que estas operaciones se lleven a cabo de conformidad con la Ley SEC, y las normas, notificaciones y reglamentos del Consejo de Supervisión del Mercado de Capitales, la SEC y la SET. Asimismo, la Compañía deberá cumplir con las normas publicadas en materia de operaciones vinculadas y con la política de IVL.

  Además, cuando la Compañía proponga hacer cualquier operación con una persona vinculada, deberá obtener la opinión del Comité de Auditoría sobre la conveniencia de dicha operación. En caso de que el Comité de Auditoría no tenga capacidad para evaluar la operación vinculada por falta de conocimiento experto en ciertos campos, dicho Comité deberá contratar un experto independiente, como un perito, para que evalúe y de su opinión sobre la operación. La opinión del Comité de Auditoría o del experto independiente será usada por el Consejo de Administración de la Compañía o los accionistas, según proceda, para tomar una decisión que asegure que este tipo de operaciones vinculadas van en el mejor interés de todos los accionistas.

  Ni la Compañía ni las filiales tienen intención de iniciar operaciones vinculadas con sus directores o administradores.

  No obstante, la Compañía y sus filiales podrán llevar a cabo operaciones vinculadas con sus administradores, directores o personas posiblemente vinculadas. Como resultado de esto, el Consejo de Administración aprueba, en principio, que el equipo directive tenga poder para vaprobar dichas operaciones bajo condiciones razonables, transparentes y no corruptas, y siempre que las operaciones se categoricen como

operaciones con los mismos términos comerciales que aceptaría cualquier persona ordinaria con cualquier parte contraria en una negociación comercial en circunstancias similares, y sin que haya ningún interés dependiente del estado de administrador, director o persona relacionada.

Para cualquier operación distinta a ofrecer y/o recibir ayuda financiera, la dirección podrá aprobar operaciones únicas por un valor de hasta 50.000 USD y no superior a 100.000 USD en total para dichas operaciones en un mismo ejercicio fiscal. Estas operaciones deberán informarse por separado de forma trimestral al Comité de Auditoría/ Consejo mediante el Departamento de Auditoría Interna. Las operaciones cuyos valores superen el importe mencionado deberán seguir el procedimiento de aprobación habitual.

- Departamento de auditoria interna

  El Departamento de Auditoría Internará llevará a cabo un seguimiento trimestral de las nuevas operaciones vinculadas y las operaciones periódicas para garantizar que siguen los principios aprobados. El Departamento de Auditoría Interna presentará el informe al Secretario del Comité de Auditoría, quien informará al Comité/Consejo de Auditoría.

- Publicaciones

  Las operaciones vinculadas periódicas serán reportadas al Comité/Consejo de Auditoría cada trimestre.

  Las operaciones vinculadas deberán recogerse en los Estados Financieros Auditados trimestrales y anuales, y se publicarán en nuestro Informe Anual o Estado de Registro Anual (Formulario 56-1) según la normativa aplicable.

Nota: Las operaciones de partes vinculadas según indican los Auditores en los estados financieros incluyen no solo las operaciones vinculadas tal como se han descrito arriba, sino también las operaciones entre Compañías filiales del grupo IVL. No obstante, el Comité de Auditoría y el Departamento de Auditoría Interna se centrarán únicamente en las operaciones vinculadas

## Anexo 2 Código de conducta para proveedores

Indorama Ventures Public Company Limited y sus Compañías filiales y subsidiarias (denominadas en conjunto la "Compañía") se comprometen a llevar a cabo su actividad de conformidad con las leyes y normativas vigentes y según los máximos estándares éticos, y con especial atención a la responsabilidad corporativa. Con el fin de garantizar la armonización durante toda la cadena de suministro, la Compañía espera que sus proveedores adopten unos principios similares.

Así pues, en vista de lo anterior, esperamos comprometer activamente nuestra cadena de suministro y promover la adherencia de todos nuestros proveedores al código de conducta de proveedores (en adelante, el Código).

- **Ámbito de aplicación**

  Las disposiciones del presente Código describen las expectativas que la Compañía tiene de todos los proveedores con los que hacemos negocios o colaboramos, o a los que ofrecemos servicios. El presente Código aplica a sus empleados, la sociedad matriz, Compañías filiales o subsidiarias y subcontratistas. El rango de partes relevantes incluye, entre otros, a proveedores, colaboradores externos, proveedores de servicios y socios comerciales.

  El Código también resultará de aplicación para todos los subcontratistas de segundo nivel. El proveedor es responsable de garantizar que los subcontratistas cumplen con el Código como si fueran el mismo proveedor. IVL espera que sus proveedores establezcan y mantengan sistemas de gestión apropiados en relación al contenido del presente Código, y que revisen y controlen adecuadamente sus procesos de gestión y operaciones comerciales para garantizar que están en conformidad con sus principios. Con el fin de controlar a los proveedores y subcontratistas, IVL podrá llevar a cabo diversas iniciativas, incluyendo la petición de autocertificados que demuestren que cumplen con el Código y, en ciertos casos, se llevarán a cabo evaluaciones in situ e inspecciones de las instalaciones de los proveedores y de sus subcontratistas. Si una auditoria identifica una violación del Código, los proveedores deberán tomar las medidas oportunas en interés de IVL. En caso de no hacerlo, se podrá comprometer la relación comercial futura con IVL.

- **Cumplimiento legal**

  El Código establece la conducta comercial estándar que se espera de nuestros proveedores, quienes deberán comportarse de forma ética, responsable y de conformidad con las leyes y normativas aplicables. Cuando existan discrepancias entre los estándares del Código y las leyes nacionales u otros estándares aplicables, los proveedores deberán regirse a los requerimientos más restrictivos.

- **Requisitos éticos y legales**

  - **Evitar conflicto de intereses:**
    Los proveedores deberán cumplir las leyes y normativas aplicables con relación a sobornos, corrupción, fraude y cualquier otra práctica comercial no permitida. Los proveedores no deberán en ningún caso hacer o aceptar que se haga un pago ilegal a cualquier persona en ninguna circunstancia. Esto resultará de aplicación tanto si el beneficio indebido es ofrecido de forma directa o a través de un intermediario.

  - **Regalos, hospitalidad y gastos:**
    Los proveedores de la Compañía no podrán ofrecer regalos o favores a nuestros empleados, de forma directa o indirecta, que se puedan considerar un intento de influenciar las decisiones comerciales. Los actos de hospitalidad, como eventos sociales, comidas o entretenimiento se ofrecerán si hay un propósito comercial que lo justifique, y si el coste se mantiene por debajo de límites razonables (menor o igual que 90€). Los gastos de viaje de una persona en representación de la Compañía deberán ser cubiertos por esta. La hospitalidad, gastos o regalos no deberán ofrecerse o aceptarse en situaciones de negociación de contratos, licitaciones o premios[15].

  - **Contabilidad precisa y registros de negocios:**
    Los proveedores deberán mantener registros precisos sobre todos los asuntos relacionados con sus negocios con la Compañía, y deberán ponerlos a disposición de esta siempre que se les pida.

  - **Competición:**
    Los proveedores no podrán, en ninguna circunstancia, causar o ser parte de cualquier incumplimiento de las reglas de competición generales o específicas, como la cooperación ilegal en material de precios, compartir datos de mercado o cualquier otro comportamiento que implique una violación de la legislación aplicable.

- **Estándares de Derechos Humanos**

  La Compañía se compromete a proteger y respetar los derechos humanos tal como se recogen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los dos pactos consecuentes, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Se espera que los proveedores se adhieran a los mismos estándares o a otros equivalentes en el trato a sus empleados y la interacción con sus comunidades. Los requisitos mínimos son:

  - **Diversidad e igualdad:**
    Los proveedores deberán promover la igualdad de oportunidades y trato, con independencia de la raza, color, género, religión, orientación sexual, nacionalidad,

[15] Se aplicará el tipo de cambio local según sea necesario.

edad, discapacidad o cualquier otro estado que se considere un derecho humano. Los proveedores deberán promover la misma retribución salarial para trabajos del mismo desempeño. Además, deberán oponerse a la discriminación o intimidación hacia sus empleados en todas sus formas, incluyendo amenazas de acoso físico o psicológico.

- **Horario laboral y salario apropiados:**
  Los proveedores deberán cumplir con la legislación aplicable en lo relativo a horas de trabajo y horas extra, así como en relación al salario y beneficios.

- **Respetar la libertad de asociación y convenio colectivo:**

  Los proveedores deberán respetar el derecho de sus empleados a la libre asociación, así como su derecho a adherirse, formar o no adherirse a un sindicato o a alguna otra forma de convenio colectivo.

- **Trabajo infantil:**
  Los proveedores no podrán emplear o usar mano de obra infantil, de forma directa o indirecta e incluyendo a cualquiera de sus subcontratistas, clientes o cualquier otro tercero del que tengan constancia. Infantil se refiere a cualquier niño menor de 15 años, a menos que la legislación local o nacional estipule una edad mayor para el fin de la educación obligatoria o el mínimo de edad permitido para trabajar, en cuyo caso se tendrá en cuenta la edad mayor. Trabajo infantil significa cualquier trabajo realizado por un niño o joven, a menos que se estipule lo contrario en el Convenio sobre la edad mínima de la OIT de 1973 (No. 138).

- **Trabajo forzoso y obligatorio:**
  Los proveedores no usarán, de forma directa o indirecta e incluyendo a sus subcontratistas, clientes o cualquier otro tercero del que tengan constancia, trabajo forzoso o involuntario, incluyendo personal en prácticas, servidumbre o esclavitud.

- **Medioambiente, salud y seguridad**

  Los proveedores deberán cumplir con toda la legislación y estándares vigentes en material de medioambiente. Los proveedores deberán aplicar un enfoque preventivo para favorecer el medioambiente, llevar a cabo iniciativas que prueban una mayor responsabilidad medioambiental, fomentar el desarrollo y uso de tecnologías favorables para el medioambiente. Los proveedores deberán intentar reducir el impacto de sus actividades y productos en el medioambiente y en el lugar de trabajo.

  Los proveedores deberán asegurar la salud, seguridad y bienestar de sus empleados, visitantes y contratistas y de las personas en la comunidad que puedan verse afectadas por su actividad. Un ambiente de trabajo higiénico y seguro deberá proveerse, además de promover la seguridad en el lugar de trabajo. Se anima encarecidamente a los proveedores a implantar sistemas de gestión de la salud y la seguridad.

Los riesgos medioambientales, de salud y de seguridad deberán evaluarse y se deberán aplicar los controles pertinentes para garantizar que se cumplen los principios que se estipulan en el presente código.

- **Información privilegiada**

  Cualquier información, oral o escrita, que el proveedor reciba a raíz de los tratos comerciales con la Compañía, deberá ser confidencial y no usarse en ningún caso para beneficios personales ni ser revelada a terceros.

  En el caso de que los proveedores deban, por exigencia de cualquier autoridad competente, legislación o normativa vigente, revelar cualquier tipo de información confidencial, se deberá notificar inmediatamente a la Compañía por escrito según las circunstancias lo permitan, de forma que IVL pueda conseguir una orden de protección o cualquier otro remedio, y/o renunciar al cumplimiento con este requisito. En el caso de que no se consiga dicha orden, o que la Compañía no haya renunciado al cumplimiento los términos aplicables, el proveedor revelará únicamente la información que le indique el asesor legal, y deberá facilitar una copia de la información revelada a la Compañía. En relación con dicha divulgación, el proveedor deberá hacer lo posible para intentar mantener la confidencialidad de la misma, incluyendo la información comercial y técnica. Los acuerdos de confidencialidad se utilizan y seguirán utilizando para formalizar el proceso de proteger la información privilegiada.

- **Confianza y respeto mutuo**

  La Compañía espera que nuestros proveedores respeten y promuevan nuestro Código. Reconocemos que son negocios independientes, no obstante, las acciones de nuestros socios comerciales se les pueden atribuir a IVL, afectando a nuestra reputación. Por tanto, pedimos que todos los proveedores cumplan con estos estándares y promuevan los principios que se recogen en el presente Código, y los incorporen como parte de sus actividades rutinarias de mejora.

- **Denuncia de conducta inapropiada**

  Si surgieran comportamientos poco éticos o ilegales, los proveedores tendrán la responsabilidad de ponerlo en nuestro conocimiento inmediatamente. Los proveedores podrán dirigir cualquier pregunta o problema a:

  El Comité de Denuncia

  Correo: ethics@indorama.net

  La relación de un proveedor con IVL no se verá afectada por la denuncia de una supuesta conducta inapropiada.

Nombre de la Compañía:

Domicilio social:

Persona de contacto:

Fecha:

**Carta de confirmación – Aceptación a la adherencia al Código de Conducta de Proveedores de Indorama Ventures**

Indorama Ventures – incluyendo, y actuando en nombre de, todas las compañías filiales y subsidiarias de Indorama Ventures – (denominadas en conjunto, "la Compañía"), se compromete a un desarrollo sostenible, el cual incluye respetar los estándares reconocidos en materia de medioambiente, derechos humanos, ética y trabajo.

Por tanto, la Compañía pretende garantizar que todos sus proveedores actúen de conformidad con los estándares de nuestro Código de Conducta de Proveedores (el "Código"), tal como aquí se adjunta. Se ruega leer el Código para más información sobre los estándares específicos.

Le rogamos firme la presente carta como acuse de recibo y prueba de aceptación de los estándares que se recogen en el Código, y la aceptación de su compañía a cumplir con los mismos.

Además, agradeceríamos que difundiera la información recogida en el Código con sus subcontratistas, y que obtuviera de los mismos un certificado de verificación de cumplimiento para los subcontratistas implicados en la producción de los productos que se suministran a la Compañía. Estos documentos deberán guardarse en el archivo y deberán permanecer accesibles para los representantes de la Compañía cuando lo soliciten. Los proveedores también acuerdan notificar a la Compañía de cualquier cambio dentro de la cadena de suministro y garantizar que esta cumple o supera lo recogido en el Código.

Si tienen cualquier pregunta en relación a esta carta o al Código, póngase en contacto con la Compañía a través de la persona de contacto que aquí consta.

Saludos cordiales,

Nosotros, los abajo firmante, reconocemos y aceptamos mediante la presente los estándares recogidos en el Código y nos comprometemos a actuar de conformidad con los mismos.

Lugar:

……

Fecha:

……

Firma

……

Nombre:

……

Cargo:

……

**Formulario de verificación de cumplimiento para subcontratistas**

| | |
|---|---|
| Denominación social del proveedor: | |
| Denominación social del subcontratista: | |
| Domicilio social: | |
| Persona de contacto: | |
| Email: | |
| Teléfono: | |
| Fax: | |

| Nombre del producto | Naturaleza del incumplimiento | Medidas tomadas para cumplir con el Código |
|---|---|---|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

En representación de ....., los términos del Código facilitado por la Compañía han sido revisados y aceptados. En la medida en que …… tiene conocimiento, no existe ningún área de incumplimiento con el Código. …….. acuerda notificar en el menor plazo possible si surgiera cualquier problema que puediera cambiar las circunstancias y hacer que la Compañía no cumpla con el Código.

Firma del propietario/operario: .....

Nombre del propietario/ operario: .....

Fecha: .....

## Anexo 3 Declaración de privacidad en relación a la política de denuncias

- **Política de privacidad**

Nosotros, en Indorama Ventures Public Company Limited y nuestras empresas afiliadas y subsidiarias en todo el mundo (denominadas colectivamente "IVL") nos comprometemos a honrar y proteger su privacidad. Esta Declaración de Privacidad del Denunciante describe nuestras políticas y prácticas de privacidad con respecto a la recopilación y el uso de sus datos personales capturados en el informe del denunciante a través del sitio web del denunciante y del correo electrónico. Si tiene alguna pregunta o duda sobre esta política de privacidad o sus datos personales, póngase en contacto con nosotros en ethics@indorama.net.

**Qué datos personales podemos recoger, cómo los recogemos y la finalidad de dicha recogida:**

Podemos recoger sus datos personales de una de las siguientes maneras:

- **Datos personales recogidos a partir de la denuncia del denunciante a través del sitio web del denunciante y del correo electrónico:**

  Al informar en virtud de la política de denuncias, podemos recopilar información como su nombre, dirección de correo electrónico, país de residencia, empresa a la que representa, información profesional y cualquier otra información que decida compartir con nosotros. Cuando se procesan datos personales, tomamos medidas para hacerlo de manera justa y transparente y para proteger los derechos de información de las personas.

- **Seguridad**

IVL ha implementado las garantías técnicas y organizativas adecuadas, en línea con los estándares de la industria y que sus sistemas son de última generación para garantizar la seguridad de los datos personales. Esto incluye la prevención de cualquier alteración de los datos capturados, así como la prevención de cualquier pérdida, daño, tratamiento no autorizado o acceso a los datos. La empresa protegerá la naturaleza de los datos y los riesgos a los que están expuestos en virtud de la acción humana o del entorno físico o natural.

Los datos personales se introducirán en una base de datos de inteligencia segura con acuerdos de acceso restringido. Los informes están claramente marcados como relacionados con la revelación de un denunciante confidencial y sensible. El denunciante puede o no ser identificado en el informe; puede informar de forma anónima. Este sistema de marcado de protección subraya el hecho de que ni la información ni la identidad del denunciante deben divulgarse interna o externamente sin referencia al Comité de Denuncias.
Las principales medidas de seguridad para mantener la seguridad y confidencialidad de sus datos personales son, entre otras, las siguientes:

- Limitación del acceso a sus datos personales únicamente a los empleados autorizados de IVL y estrictamente en función de la necesidad de conocerlos, como por ejemplo para responder a su informe.
- Implementación de salvaguardas físicas, electrónicas, administrativas, técnicas y de procedimiento que cumplan con todas las leyes y reglamentos aplicables para proteger sus datos personales del acceso no autorizado o inapropiado, la alteración, la divulgación y la destrucción.
- Los empleados de IVL que hagan un uso indebido de los datos personales están sujetos a estrictas medidas disciplinarias.
- Es importante que se proteja contra el acceso no autorizado a su contraseña y a su ordenador. Asegúrese de cerrar la sesión cuando termine de utilizar un ordenador compartido.

- **Con quién podemos compartir sus datos personales (los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales)**
  - Los datos personales que IVL recoge de usted se almacenan en una o más bases de datos alojadas por terceros. Estos terceros no utilizan ni tienen acceso a sus datos personales para ningún otro fin que no sea el almacenamiento y la recuperación en la nube[16] . Para obtener información sobre los proveedores de terceros asociados a IVL, escríbanos a ethics@indorama.net.
  - Cuando la ley lo requiera o lo permita, la información puede ser proporcionada a los reguladores, a los gobiernos estatales/federales y a los organismos encargados de hacer cumplir la ley, como la policía. Podemos compartir esta información de forma confidencial con reguladores como la Autoridad de Conducta Financiera. En cumplimiento de las leyes aplicables y con fines policiales, también podemos revelar datos de forma confidencial (por ejemplo, a una entidad gubernamental o autoridad reguladora pertinente). Esto puede significar que los datos personales se transfieran fuera del Espacio Económico Europeo.
- **Transferencia de datos personales**
  - IVL tiene múltiples filiales en diferentes países, y transferimos los datos personales que le conciernen dentro de nuestra empresa.
  - Transferimos datos personales entre nuestras filiales y entidades afiliadas para los fines explicados anteriormente.

[16] Tenga en cuenta que estos terceros que trabajan bajo nuestras instrucciones están obligados a mantener una estricta confidencialidad mediante un acuerdo de protección de datos.

- Sus datos personales se almacenan en bases de datos, en servidores basados en la nube operados por el tercero, que coopera con IVL, o con el Comité de Denuncias.
- Todos los datos personales recibidos contarán con un nivel de protección adecuado (según lo determinado por la normativa de privacidad de datos aplicable) y/o con una salvaguarda apropiada.
- Cuando transfiramos datos personales fuera de su jurisdicción, los transferiremos a países que ofrezcan un nivel de protección adecuado o nos aseguraremos de que existan las salvaguardas apropiadas.

- **Conservación de datos personales**

  Sólo conservaremos sus datos personales durante el tiempo que sea razonablemente necesario para cumplir nuestra obligación con respecto a su informe de denuncia o para cumplir con los requisitos legales en virtud de la(s) ley(es) aplicable(s). Esto significa que podemos conservar sus datos personales durante un periodo razonable, al menos 5 (cinco) años. Después de este período, sus datos personales se eliminarán de todos los sistemas de IVL. En casos excepcionales en los que los datos personales no puedan ser eliminados por completo, serán anonimizados o encriptados para garantizar que su identidad esté protegida y no sea revelada.

- **Sus derechos**

  Tiene derecho a:

  - Solicitar el acceso a sus datos personales y solicitar detalles de las actividades de procesamiento realizadas por IVL.
  - Solicitar que se rectifiquen los errores en sus datos personales si son inexactos o incompletos.
  - Solicitar la supresión de sus datos personales.
  - Solicitar la restricción del tratamiento de sus datos personales por parte de IVL.
  - Oponerse al tratamiento de sus datos personales.
  - Recibir sus datos personales en un formato estructurado, de uso común y legible por máquina.
  - Presentar una reclamación ante la autoridad de control pertinente.
  - Retirar el consentimiento que nos haya proporcionado en cualquier momento.

  Para ejercer los derechos antes mencionados con respecto a sus datos personales, puede escribirnos a: ethics@indorama.net

- **Cambios en nuestra política de privacidad**

  Esta política de privacidad se actualizó por última vez el 26 de febrero de 2022 y le notificaremos los cambios que podamos hacer a esta política de privacidad, cuando sea necesario; no obstante, le recomendamos que vuelva a consultar esta política de vez en cuando para comprobar si hay alguna actualización.

- **Nuestros datos de contacto**

  Si tiene alguna duda sobre el tratamiento de sus datos, puede ponerse en contacto con nosotros en: ethics@indorama.net

- **Información adicional**

  También puede obtener más información sobre cómo tratamos sus datos personales a través de la Política de denuncias:

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