

เอกสารแนบ 8

คู่มือการกำกับดูแลกิจการ





# คู่มือการกำกับดูแลกิจการ

ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ 4 - กุมภาพันธ์ 2569

**(Corporate Governance Manual)**

## สารจากประธานกรรมการ

เราดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของอินโดรามา เวนเจอร์ส ความมุ่งมั่นอุทิศสาคะของทุกท่าน ทำให้เราสามารถก้าวขึ้นไปสู่การเป็นบริษัทเคมีภัณฑ์ชั้นนำระดับโลกที่ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่น ศักยภาพ และความเป็นผู้นำในการเติบโตด้านนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

การที่เราสามารถเติบโตได้อย่างก้าวกระโดดนั้น การกำกับดูแลกิจการถือได้ว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้เราสามารถปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เราจะต้องปฏิบัติตามในทุกประเทศที่เราดำเนินการ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเรามีกลไกการควบคุมภายในที่เหมาะสม ดังนั้น สารจากผมเป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย เพียงแค่ท่าน “ทำในสิ่งที่ถูกต้องอย่างถูกต้อง”

เป้าหมายของเราคือ การพัฒนาไปสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเน้นย้ำในเรื่องความโปร่งใสและความจำเป็นที่เราจะต้องปฏิบัติตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการของเรา ด้วยเหตุนี้ เราจึงได้รวบรวมและปรับโครงสร้างของนโยบายที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการเพื่อให้เกิดความกระชับและชัดเจน และชี้ให้เห็นถึงลำดับความสำคัญของความรับผิดชอบของเราในฐานะที่เป็นบริษัทเคมีภัณฑ์ชั้นนำ

ถึงแม้ว่าความสำเร็จทางธุรกิจและผลกำไรนั้นเป็นเรื่องสำคัญ แต่ไม่มีสิ่งใดที่จะสำคัญไปกว่าการยึดมั่นในค่านิยมของเรา ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่ไม่ค่อยสำคัญ หรืออาจจะดูขัดแย้งกับสิ่งอื่นๆ ที่สำคัญ หากแต่การกำกับดูแลกิจการอย่างเคร่งครัดจะช่วยพัฒนาความสามารถในการแข่งขันโดยเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียของเรา และทำให้เห็นว่าเราได้ตระหนักถึงคุณค่าและความรับผิดชอบในเรื่องนี้เพียงใด ทั้งนี้ หากท่านต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับการปฏิบัติ หรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับคู่มือฉบับนี้ ท่านสามารถปรึกษากับหัวหน้างานของท่าน หรือฝ่ายงานทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของท่าน หรือฝ่ายงานการกำกับดูแลกิจการที่สำนักงานใหญ่



นายศรี ปรากฏ โลเอีย

วันที่อนุมัติ : 9 สิงหาคม 2562

# สารบัญ

1. คู่มือการกำกับดูแลกิจการ .....	1
1.1. ขอบเขต.....	2
1.2. การบังคับใช้ .....	2
1.3. คำจำกัดความและคำย่อ .....	2
2. วิทยาลัย ศักดิ์ และค่านิยม .....	3
2.1. วิทยาลัย.....	3
2.2. ศักดิ์ .....	3
2.3. ค่านิยม .....	3
3. หลักการกำกับดูแลกิจการ .....	5
หลักการที่ 1 : สิทธิของผู้ถือหุ้น .....	5
หลักการที่ 2 : การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน .....	5
หลักการที่ 3 : บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย .....	6
หลักการที่ 4 : การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส .....	7
หลักการที่ 5 : ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ .....	8
4. จรรยาบรรณ .....	12
4.1. บทนำ .....	12
4.2. การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม .....	13
4.2.1. การดำเนินธุรกิจโดยชอบด้วยกฎหมาย.....	13
4.2.2. นโยบายการใช้ข้อมูลภายใน.....	13
4.2.3. นโยบายการต่อต้านการทุจริต .....	15
4.3. การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม.....	22
4.3.1. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ .....	22
4.3.2. นโยบายเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา.....	23
4.4. ค่านิยมที่ดีในสถานที่ทำงาน .....	26
4.4.1. การทำหน้าที่อย่างมืออาชีพ.....	26
4.4.2. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน .....	27
4.4.3. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สุขอนามัยและความปลอดภัย (EHS) .....	31

4.4.4. การรักษากรุณาสีของบริษัษ	33
4.4.6. นโยบายด้านความหลากหลาย	35
4.5. นโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย	38
4.5.1. ผู้ถือหุ้น	38
4.5.2. ลูกค้า	40
4.5.3. ผู้ผลิตและผู้จัดหา	40
4.5.4. เจ้าหนี้	41
4.5.5. คู่แข่ง	41
4.5.6. รัฐบาล	42
4.5.7. สื่อ	42
5. นโยบายการแจ้งเบาะแส	44
6. คำจำกัดความและคำย่อ	50
7. ใบลงนามรับทราบและถือปฏิบัติ	56
8. ประวัติการปรับปรุงเนื้อหา	57
9. ภาคผนวก	55
ภาคผนวก 1 นโยบายเรื่องรายการที่เกี่ยวข้องกัน	55
ภาคผนวก 2 นโยบายการจัดหาที่รับผิดชอบ (Responsible Sourcing Policy)	55
ภาคผนวก 3 ถ้อยแถลงว่าด้วยความเป็นส่วนตัวสำหรับการแจ้งเบาะแส ตามนโยบายการแจ้งเบาะแส	56

# คู่มือการกำกับดูแลกิจการ

## 1. คู่มือการกำกับดูแลกิจการ

บริษัท อินโดรามา เวนเจอร์ส จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ<sup>1</sup> ทั้งหมด (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า **“บริษัท”** และ/หรือ **“อินโดรามา เวนเจอร์ส”**) เชื่อว่าการกำกับดูแลกิจการเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว การกำกับดูแลกิจการที่ดีช่วยให้ผู้นำของบริษัททำหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ กำหนดทิศทางและบริหารจัดการบริษัทได้อย่างเหมาะสม และสนับสนุนพนักงานของบริษัท ให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

คู่มือการกำกับดูแลกิจการนั้นประกอบด้วย หนึ่ง วัตถุประสงค์ พันธกิจ และค่านิยมของอินโดรามา เวนเจอร์ส ซึ่งกล่าวถึงพันธสัญญาว่าบริษัทจะเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมที่มีความรับผิดชอบ และปลูกฝังความภาคภูมิใจและเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้บริษัทก้าวไปสู่การเป็นบริษัทเคมีภัณฑ์ชั้นนำระดับโลก

สอง หลักการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งเป็นรากฐานของการกำกับดูแลกิจการที่มุ่งผลต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดีในระยะยาว และยังเป็นการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม *ผู้มีส่วนได้เสีย* ซึ่งได้แก่ ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า ผู้ผลิตและผู้จัดหา เจ้าหนี้ และรัฐบาล เป็นต้น

สาม จรรยาบรรณ ซึ่งประกอบด้วยนโยบายเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้อง และข้อกำหนดที่กำกับและสนับสนุนให้นำหลักการกำกับดูแลกิจการไปใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละวันของอินโดรามา เวนเจอร์ส ซึ่งนโยบายเหล่านี้ได้ถูกจัดไว้เป็น 4 หมวด โดยครอบคลุมกฎที่สำคัญต่างๆ ซึ่งกำหนดรายละเอียดเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจว่าควรปฏิบัติอย่างไร และผู้ที่ตัดสินใจจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนหรือไม่อย่างไร

ท้ายสุดนี้ นโยบายการแจ้งเบาะแส ซึ่งสนับสนุนให้บุคคลผู้ที่พบเห็นหรือได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำที่ขัดต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดีแจ้งรายงานมายังบริษัทโดยไม่ต้องเปิดเผยตัวตนและจะได้รับการคุ้มครองเป็นอย่างดี ตัวอย่างของการกระทำที่ขัดต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี ได้แก่ *การทุจริต* การละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการใช้ข้อมูลภายในอย่างผิดกฎหมาย เป็นต้น โดย *คณะอนุกรรมการการแจ้งเบาะแส* ได้ให้ความสำคัญกับการแจ้งรายงานการกระทำความผิดที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการและมีการสอบสวนในทุกกรณีที่แจ้งรายงานเข้ามา

ทั้งนี้ เอกสารฉบับนี้จะนำมาใช้แทนที่จรรยาบรรณสำหรับพนักงาน และจรรยาบรรณสำหรับกรรมการฉบับก่อนหน้านี้ โดยได้นำเอานโยบายขององค์กรทั้งหมดที่มีอยู่เดิมรวมเข้ามาอยู่ภายใต้คู่มือฉบับนี้เพียงฉบับเดียว เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าค่านิยมของอินโดรามา เวนเจอร์สจะถูกนำไปปฏิบัติอย่างไร และมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายระยะยาวของบริษัทหรือไม่ และจะนำการกำกับดูแลกิจการมาปรับใช้ในอินโดรามา เวนเจอร์สอย่างไร

---

<sup>1</sup> “บริษัทในเครือ” หมายถึง บริษัทหรือหน่วยงานที่มีอำนาจควบคุม หรือถูกควบคุม หรืออยู่ภายใต้การควบคุมในลักษณะเดียวกับบริษัท คำว่า “ควบคุม” และคำที่มีความหมายที่เกี่ยวข้องทั้ง “การควบคุม” หรือ “ถูกควบคุม” หรือ “อยู่ภายใต้การควบคุมร่วมกัน” หมายถึง การเป็นเจ้าของตามกฎหมาย (Legal Ownership) หรือการเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ (Beneficial or Equitable Ownership) ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (ห้าสิบ) ของหุ้นที่จดทะเบียนและชำระแล้วในบริษัทหรือมีบุคคลนั้น

### 1.1. ขอบเขต

คู่มือฉบับนี้ครอบคลุมถึงกรรมการและพนักงานทุกคน รวมถึงพนักงานฝึกหัดของบริษัท และบุคคลที่มีใช้พนักงานแต่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแทนหรือเป็นตัวแทนของบริษัท (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า “บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส”) เว้นแต่จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

### 1.2. การบังคับใช้

ในกรณีที่เนื้อหาในคู่มือฉบับนี้ขัดแย้งกับกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นใด ซึ่งเป็นผลให้ข้อกำหนดดังกล่าวตกเป็นโมฆะหรือไม่สามารถใช้บังคับได้ ให้พิจารณาและยึดถือตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลในท้องถิ่นนั้นเป็นหลัก

ทั้งนี้ หากหน่วยงานธุรกิจหรือสถานที่ใดมีแนวปฏิบัติที่เข้มงวดยิ่งกว่าคู่มือฉบับนี้ ให้พิจารณาและยึดถือแนวปฏิบัติที่มีความเข้มงวดยิ่งกว่านั้นเป็นหลัก

### 1.3. คำจำกัดความและคำย่อ

ความหมายหรือคำจำกัดความของคำที่เป็น **ตัวเอียง** ในคู่มือฉบับนี้จะถูกอธิบายในส่วน “คำจำกัดความและคำย่อ” ที่จะกล่าวถึงต่อไป



**วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม**

## 2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของอินโดรามา เวนเจอร์ส ถือเป็นถ้อยแถลงที่สำคัญที่สุดของบริษัท ซึ่งเป็นพื้นฐานทางเอกลักษณ์ของบริษัท อันรวมถึง จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของเรา สิ่งที่เราทำ เหตุผลของการคงอยู่ของเรา และแนวทางการทำธุรกิจของเรา

บุคลากรของเราทุกคนถูกคาดหวังให้ทราบถึงวิสัยทัศน์, พันธกิจ และค่านิยมของบริษัท

### 2.1. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์คือถ้อยแถลงที่สั้นแต่มีความชัดเจน ซึ่งรวมถึงจุดหมายที่บริษัทต้องการไปให้ถึงในอนาคต เป้าหมาย และประเภทขององค์กรที่บริษัทมุ่งหวังที่จะเป็น โดยวิสัยทัศน์ของอินโดรามา เวนเจอร์สคือ

**“มุ่งมั่นที่จะเป็นบริษัทเคมีภัณฑ์ชั้นนำระดับโลกที่ผลิตเคมีภัณฑ์ที่ขาดไม่ได้ สำหรับชีวิตของผู้คนนับหลายพันล้านในทุกๆ วัน”**

### 2.2. พันธกิจ

พันธกิจกล่าวถึงว่าในปัจจุบันบริษัททำอะไร ให้บริการแก่ใครและอย่างไร โดยพันธกิจของอินโดรามา เวนเจอร์ส คือ

**“เรามุ่งมั่นสู่ความเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบในอุตสาหกรรม โดยมุ่งพัฒนาความเป็นเลิศด้านบุคลากร กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยีเพื่อสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสีย”**

### 2.3. ค่านิยม

ค่านิยมคือความเชื่อพื้นฐานของบริษัท โดยกำหนดจุดยืนของบริษัทและแนวปฏิบัติภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งกำหนดแก่นจริยธรรมของบริษัทและเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจต่อการเผชิญกับความท้าทายต่างๆ โดยค่านิยมของอินโดรามา เวนเจอร์สมี 5 ข้อ ได้แก่

- **ลูกค้าคือเหตุผลในการดำรงอยู่**

เราประเมินตนเองจากความสำเร็จของลูกค้าของเรา เรามุ่งสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่เหนือความคาดหวังของลูกค้า ด้วยนวัตกรรมที่มีจุดมุ่งหมายความใส่ใจในคุณภาพ

- **บุคลากรของเราสร้างความแตกต่าง**

หัวใจของบริษัทคือบุคลากร เราจึงเคารพทุกเสียง และสนับสนุนการสนทนาที่เปิดกว้าง เพื่อพัฒนาศักยภาพของทุกคน

- **นำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นโอกาส**

ภูมิทัศน์ทางธุรกิจมีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่อง มุมมองตลอดวงจรชีวิตของเราช่วยให้เราคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง และสร้างข้อได้เปรียบ

- **ความหลากหลาย คือจุดแข็งของเรา**  
เราดึงความรู้ มุมมอง และประสบการณ์อันหลากหลายที่เรามีอยู่ เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตของเรา
- **เราดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ**  
เราทำในสิ่งที่ถูกต้องทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีสุขภาพและความปลอดภัยเป็นหัวใจสำคัญของสิ่งที่เราทำ

**หลักการกำกับดูแลกิจการ  
(Corporate Governance Principles)**

### 3. หลักการกำกับดูแลกิจการ

อินโดรามา เวนเจอร์ส มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จในฐานะบริษัทที่มีความรับผิดชอบ

บริษัทปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการ 5 ข้อ เพื่อเป็นแนวทางให้แก่บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส ภายใต้ข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ตลท.”) ตามคำแนะนำของสำนักงานกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ก.ล.ต.”) และหลักการการกำกับดูแลกิจการโดยองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ไออีซีดี”)

#### หลักการที่ 1 : สิทธิของผู้ถือหุ้น

บริษัทให้ความสำคัญคุ้มครองและอำนวยความสะดวกต่อสิทธิของผู้ถือหุ้นโดย :

- **การส่งเสริมการมีส่วนร่วม**

บริษัทสนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นทั้งหมดใช้สิทธิของตนโดยการเข้าร่วมการประชุมผู้ถือหุ้นทุกครั้ง (ทั้งการประชุมสามัญและการประชุมวิสามัญ) เพื่อให้ข้อสังเกต คำแนะนำ ความคิดเห็น และสอบถามไปยังคณะกรรมการในประเด็นต่างๆ

- **การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ถือหุ้นในการเข้าร่วมประชุมและออกเสียงลงคะแนน**

บริษัทสนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นออกเสียงลงคะแนนในมติที่สำคัญต่างๆ ในที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยจะมีการออกเสียงลงมติทุกครั้ง

- **การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประชุม**

บริษัทจะพยายามให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด (เช่น วัน เวลา และสถานที่ของการประชุมผู้ถือหุ้น เกณฑ์ ขึ้นตอน วาระการประชุม เป็นต้น) ให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้าเป็นเวลา 28 วัน แต่จะต้องไม่น้อยกว่า 7 วัน เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับแจ้งข้อมูลอย่างเพียงพอ โดยข้อมูลเหล่านี้จะทำการแจ้งผ่านเว็บไซต์ของบริษัท

#### หลักการที่ 2 : การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

ผู้ถือหุ้นจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ และเสนอวาระการประชุมผู้ถือหุ้นผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท

- **หนังสือมอบฉันทะ**

บริษัทจะอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ถือหุ้นที่ไม่สามารถเข้าร่วมการประชุมผู้ถือหุ้นได้ โดยการแต่งตั้งกรรมการอิสระของบริษัทเป็นผู้รับมอบฉันทะแทนตน

- **การใช้ข้อมูลภายในของบริษัท**

บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์สจะต้องเก็บรักษาข้อมูลของบริษัทให้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด (โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลภายในที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ) โดยจะต้องไม่ใช่ข้อมูลภายในนี้เพื่อประโยชน์ต่อตนเองหรือบุคคลอื่น และจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับ *การซื้อขายหลักทรัพย์โดยบุคคลภายใน* อย่างครบถ้วน

- **ความขัดแย้งทางผลประโยชน์**

บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์สจะต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับส่วนได้เสียของตนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในธุรกรรมที่อาจมี *ความขัดแย้งทางผลประโยชน์* หรือรายการที่เกี่ยวข้องกัน (ภาคผนวก 1) โดยปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของ ก.ล.ด. และ ตลท. และนโยบายภายในของบริษัท

### **หลักการที่ 3 : บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย**

นอกจากผู้ถือหุ้น บริษัทยังคงยึดถือหลักการการปฏิบัติอย่างเสมอภาคขยายต่อไปยัง *ผู้มีส่วนได้เสีย* กลุ่มอื่นๆ ด้วย ซึ่งรวมถึง ลูกค้า พนักงาน คู่ค้าและเจ้าหนี้ สาธารณะ และบริษัทคู่แข่ง โดยจะดำเนินการด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส อีกทั้งยังคำนึงถึงผลประโยชน์ของ *ผู้มีส่วนได้เสีย* ดังต่อไปนี้

- **ลูกค้า**

เรามุ่งมั่นที่จะรักษาและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในระยะยาวระหว่างบริษัทกับลูกค้า และจะคงดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าได้รับความพึงพอใจ โดยจัดหาสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงและตรงกับความต้องการของลูกค้าในราคาที่แข่งขันได้ด้วยบริการอย่างดีเยี่ยม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานและผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่ถูกต้อง

บริษัทจะให้บริการแก่ลูกค้าด้วยความกระตือรือร้นผ่านการสื่อสารอย่างเปิดเผยกว้างเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

- **พนักงาน**

พนักงานของเรา คือปัจจัยสำคัญต่อการเติบโต การสร้างผลกำไรและความยั่งยืนของบริษัท โดยบริษัทจะจัดสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้แก่พนักงาน โดยเน้นความสำคัญในด้าน สุขอนามัยและความปลอดภัย บริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพ และเชื่อว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จของบริษัทอย่างต่อเนื่องต่อไป นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และ ศักยภาพของพนักงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจและ รักษาการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานไว้

- **คู่ค้าและเจ้าหนี้**

เราเห็นว่าคู่ค้าและเจ้าหนี้ที่เข้าใจธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดีนั้นมีส่วนสำคัญต่อการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในระยะยาวที่ชัดเจนบนพื้นฐานของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

บริษัทจะทำสัญญาที่เป็นธรรมกับคู่ค้า โดยจะปฏิบัติตามข้อตกลงและเงื่อนไขในเรื่องดังกล่าวอย่างเคร่งครัด รวมทั้งจะให้ข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องและครบถ้วนแก่เจ้าหน้าที่ของบริษัท

- **สาธารณะ**

เราให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของชุมชนในบริเวณโดยรอบที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ โดยบริษัทไม่เพียงแต่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนแล้ว บริษัทยังมุ่งมั่นที่จะดำเนินกิจการอย่างมีจริยธรรมและเป็นเพื่อนบ้านและพลเมืองที่ดีโดยปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัท

บริษัทตระหนักถึงความรับผิดชอบในการปกป้องและอนุรักษ์ระบบนิเวศ รวมทั้งบริหารจัดการการปล่อยของเสียและมลพิษอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด

- **คู่แข่ง**

บริษัทจะปฏิบัติต่อคู่แข่งตามหลักปฏิบัติที่ดีในการติดต่อทางการค้า และการทำงานร่วมกัน เพื่อการพัฒนาตลาด และการเติบโตอันเป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมโดยรวม

#### **หลักการที่ 4 : การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส**

- **การเปิดเผยข้อมูล**

เราจะเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญต่อการดำเนินกิจการและธุรกิจของบริษัทอย่างเหมาะสม ครบถ้วนทันเวลาบนพื้นฐานของความถูกต้องและโปร่งใส

- **ความสัมพันธ์กับผู้ถือหุ้นและนักลงทุน**

เราจัดการประชุมนักวิเคราะห์หรืออย่างสม่ำเสมอเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานของบริษัท โดยเจ้าหน้าที่นักลงทุนสัมพันธ์ของบริษัทจะสื่อสารกับนักลงทุนและผู้ถือหุ้น รวมถึงนักลงทุนสถาบันและผู้ถือหุ้นรายย่อย

- **ข้อมูลกรรมการ**

เราจะเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกรรมการแต่ละท่าน รวมถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ และคณะกรรมการของบริษัทไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-2) และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1)

- **รายงานทางการเงิน**

รายงานทางการเงินของอินโดรามา เวนเจอร์ส ควรสะท้อนถึงสถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทโดยอยู่บนหลักของความถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอของข้อมูลทางบัญชีในการกำกับดูแลตามมาตรฐานการบัญชีซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

- **คำตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง**

เราจะเปิดเผยคำตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-2) และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1)

### **หลักการที่ 5 : ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ**

คณะกรรมการมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและมีหน้าที่ดูแลผลประโยชน์ของอินโดรามา เวนเจอร์ส ซึ่งรวมถึงการดำเนินงานของบริษัท และการสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนในระยะยาว โดยคณะกรรมการจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงและจะปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับของบริษัท มติที่ประชุมผู้ถือหุ้น กฎบัตร และจรรยาบรรณของบริษัท

เพื่อปฏิบัติตามค่านิยมของบริษัท คณะกรรมการจะกำกับดูแลการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีเหล่านี้ควบคู่ไปกับจรรยาบรรณและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการอื่นๆ<sup>2</sup> ซึ่งสนับสนุนการทำหน้าที่ของคณะกรรมการ

- **ผู้นำและโครงสร้างของคณะกรรมการ**

- **ผู้นำของคณะกรรมการ**

คณะกรรมการจะแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการจะสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการจะแต่งตั้งกรรมการอิสระ 1 ท่าน เพื่อดำรงตำแหน่ง “ประธานกรรมการอิสระ” เพื่อเป็นตัวแทนในการถ่วงดุลย์และให้มั่นใจว่ากรรมการอิสระสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเป็นอิสระ แม้ในกรณีที่ประธานกรรมการจะไม่ใช่กรรมการอิสระ

- **โครงสร้าง : คณะอนุกรรมการ**

คณะกรรมการจะแต่งตั้งกรรมการที่เหมาะสมให้ทำหน้าที่คณะอนุกรรมการเพื่อกำกับดูแลงานในแต่ละด้านตามที่คณะกรรมการรับผิดชอบ โดยคุณสมบัติของกรรมการจะต้องสัมพันธ์กับหน้าที่ของคณะอนุกรรมการแต่ละคณะ และจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามกฎและกฎระเบียบของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง และจะต้องทำหน้าที่ตามกฎหมายบัตรและตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ รวมทั้งการส่งรายงานประจำปีให้แก่คณะกรรมการ

คณะกรรมการได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ 3 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทนและกำกับดูแลกิจการ และคณะกรรมการด้านความยั่งยืนและการบริหารความเสี่ยง โดยประธานคณะอนุกรรมการคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทนและกำกับดูแลกิจการนั้นจะต้องเป็นกรรมการอิสระ

---

<sup>2</sup> เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการอื่นๆ ได้แก่ กฎบัตรคณะกรรมการบริษัท กฎบัตรคณะอนุกรรมการคณะต่างๆ จรรยาบรรณ และนโยบายที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการ เป็นต้น



➤ **คณะกรรมการตรวจสอบ**

สนับสนุนคณะกรรมการในการกำกับดูแลขั้นตอนการรายงานทางการเงิน การรักษาขั้นตอนการควบคุมภายในและการตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการให้มีการติดตามการกำกับดูแลการปฏิบัติ จรรยาบรรณ และทำหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

➤ **คณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทนและกำกับดูแลกิจการ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “คณะอนุกรรมการ NCCG”)**

สนับสนุนคณะกรรมการในเรื่องต่อไปนี้ :

- ก). การสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อเข้าร่วมเป็นสมาชิกในคณะกรรมการ โดยให้คำแนะนำองค์ประกอบที่เหมาะสมและวิธีการประเมินให้แก่คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ และกำกับดูแลแผนการสืบทอดตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัทฯ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง
- ข). ให้คำแนะนำเกี่ยวกับคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง
- ค). ทบทวนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการนำไปปฏิบัติ

➤ **คณะกรรมการด้านความยั่งยืนและการบริหารความเสี่ยง (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “SRMC”)**

- ก) ประเมินและให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ ธรรมชาติ (ESG) รวมทั้งประเด็นยุทธศาสตร์ด้านความยั่งยืน และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแนวทางปฏิบัติด้าน ESG และการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนของบริษัท
- ข) ทบทวนและเสนอแนะ แนวทางปฏิบัติ ตลอดจนกำกับดูแลการดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานภายในองค์กร
- ค) ทบทวนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนที่สำคัญ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการเติบโตและความสามารถในการสร้างผลกำไรอย่างยั่งยืนของอินโดรามา เวนเจอร์ส

● **การสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะยาว**

คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดและอนุมัติวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ทิศทางธุรกิจ นโยบาย เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน แผนงานที่สำคัญ และงบประมาณที่ฝ่ายบริหารได้จัดทำขึ้น รวมถึงดูแลติดตามการบริหารและผลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารของเรา เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ปฏิบัติตามแผนงาน งบประมาณ และนโยบายที่อนุมัติไว้อยู่เสมอ

คณะกรรมการจะทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารเพื่อให้มั่นใจว่าอินโดรามา เวนเจอร์ส วางกลยุทธ์ที่จะทำให้บริษัทสามารถบรรลุถึงเป้าหมายประจำปี เป้าหมายระยะกลาง และระยะยาวได้ โดยไม่เพียงคำนึงถึงปัจจัยด้านการเงินเท่านั้น กลยุทธ์และแผนดังกล่าวจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อห่วงโซ่มูลค่า ซึ่งรวมถึงระบบนิเวศ ความเสี่ยง ทรัพยากร ความสามารถในการเชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการแข่งขัน และ*ผู้มีส่วนได้เสีย*ของบริษัทด้วย

ทั้งนี้ คณะกรรมการมีสิทธิ์ที่จะหาและขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกในกรณีที่เป็นและเห็นสมควรได้

- **การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน**

คณะกรรมการโดยผ่าน SRMC จะทบทวนขั้นตอนและนโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยงและติดตามผล เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทจะสามารถดำเนินธุรกิจและดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยความเสี่ยงหลักและระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงจะถูกทบทวนอย่างสม่ำเสมอและได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยตามกลไกทางธุรกิจ

คณะกรรมการจะดูแลเพื่อให้มั่นใจว่าอินโดรามา เวนเจอร์ส ได้นำระบบบัญชีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ โดยมีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบ และมีระบบการกำกับดูแลการปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ดำเนินงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นไปตามมาตรฐาน

- **การแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัทฯ และผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งที่สำคัญ**

คณะกรรมการจะแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัทฯ และผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งที่สำคัญตามที่เห็นสมควร และจะดูแลเพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารเหล่านั้นได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และได้รับการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่

คณะกรรมการจะแต่งตั้งเลขานุการบริษัท เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการในหลายๆ ด้านในการดูแลให้บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- **การเสริมสร้างประสิทธิภาพของคณะกรรมการ**

คณะกรรมการจะจัดให้มีการประชุมพิเศษแก่กรรมการที่เข้าใหม่ โดยให้ข้อมูลด้านธุรกิจและการดำเนินงาน ภาพรวมอุตสาหกรรม เทคโนโลยีใหม่และนวัตกรรม รวมถึงการกำกับดูแลกิจการของอินโดรามา เวนเจอร์ส เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนให้กรรมการที่เข้าใหม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการโดยผ่านคณะอนุกรรมการ NCCG จะทำงานร่วมกับเลขานุการบริษัทในการให้ข้อมูลที่จำเป็นและสนับสนุนให้ข้อมูลใหม่ที่เป็นปัจจุบันแก่กรรมการ เพื่อให้กรรมการสามารถทำหน้าที่และรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการจะทำการประเมินการทำงานของตนเป็นประจำทุกปี

- **รายงานและการเปิดเผยข้อมูล**

คณะกรรมการจะดูแลเพื่อให้มั่นใจว่าการเปิดเผยข้อมูล (รวมถึง รายงานทางการเงิน แบบ 56-1 One Report (แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี)) นั้นมีความถูกต้อง และสะท้อนถึงสถานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน และ/หรือเหตุการณ์อื่นๆ ที่สำคัญต่อการทำธุรกิจของเราอย่างเป็นธรรม

- **การมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น**

คณะกรรมการจะดูแลเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีนโยบายและหน่วยงานที่กำหนดไว้ใน การนำมาตราฐานการกำกับดูแลกิจการในหลักการที่ 1 และ 2 ที่ปรากฏในหน้า 5 ไปปฏิบัติ

**จรรยาบรรณ**  
**(Code of Conduct)**

## 4. จรรยาบรรณ

### 4.1. บทนำ

จรรยาบรรณฉบับนี้กล่าวถึงคำมั่นของอินโดรามา เวนเจอร์ส ที่จะดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และปฏิบัติตามกฎหมายของพื้นที่ที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ โดยจรรยาบรรณฉบับนี้ระบุถึงแนวทางการตัดสินใจที่ถูกต้องและสนับสนุนการอบรมและการทำงาน เพื่อให้บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส ทุกคนมีความเข้าใจและสามารถทำหน้าที่และรับผิดชอบในงานของตนได้อย่างมั่นใจ

จรรยาบรรณฉบับนี้ครอบคลุมถึงบุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์สทั่วโลก ซึ่งได้รับการปรับปรุง และได้รวบรวมนโยบายต่างๆ ที่มีอยู่เดิมซึ่งแยกพิจารณาต่างหาก มารวมไว้ในจรรยาบรรณฉบับนี้ โดยจำแนกออกเป็น 4 หมวด ได้แก่ การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม (Ethical Practices) การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม (Fair Business Practices) ค่านิยมที่ดีในสถานที่ทำงาน (Workplace Values) และการปฏิบัติต่อ *ผู้มีส่วนได้เสีย* (Treatment of Stakeholders) เอกสารฉบับนี้ยังเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญในการระบุและจัดการต่อสถานการณ์ที่ท้าทายต่างๆ และช่วยในการตัดสินใจทางธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าค่านิยมของบริษัทได้ถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน

นอกเหนือจากจรรยาบรรณฉบับนี้ กรรมการของบริษัทจะทำหน้าที่และรับผิดชอบตามกฎหมายของ คณะกรรมการบริษัท และกฎบัตรของคณะอนุกรรมการที่กรรมการท่านนั้นดำรงตำแหน่งอยู่

#### **การนำไปปฏิบัติ**

บริษัทอาจดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส ตามที่เห็นสมควรได้ ภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด และลักษณะของการกระทำความผิดนั้นๆ

## 4.2. การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม

ในหมวดนี้จะกล่าวถึงคำมั่นของอินโดรามา เวนเจอร์ส ต่อการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและแนวปฏิบัติขั้นสูงในการดำเนินงานและนโยบายต่างๆ ของบริษัท ซึ่งรวมถึงการดำเนินธุรกิจโดยชอบด้วยกฎหมาย การใช้ข้อมูลภายในที่เหมาะสม และการป้องกัน*การทุจริต* เพื่อรักษาชื่อเสียงของบริษัทและเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทยังคงยึดมั่นในมาตรฐานความซื่อสัตย์ไว้สูงสุด และได้นำไปปรับใช้ในกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกของบริษัท

### 4.2.1. การดำเนินธุรกิจโดยชอบด้วยกฎหมาย

- บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส และบริษัทจะดำเนินธุรกิจตามกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ในประเทศที่บริษัทดำเนินกิจการอย่างเคร่งครัด และจะรักษาชื่อเสียงของบริษัทโดยดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและมีความน่าเชื่อถือทางการเงิน
- บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส จะต้องทราบและติดตามข้อมูลที่เป็นปัจจุบันของกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอยู่เสมอ และจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับเหล่านั้น

### 4.2.2. นโยบายการใช้ข้อมูลภายใน

- บริษัทมีนโยบายที่จะสร้างความมั่นใจว่าข้อมูลภายในของบริษัทจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับและถูกนำไปใช้และ/หรือแบ่งปันอย่างเหมาะสม
- บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส ทั้งหมดจะเก็บรักษาข้อมูลภายในเป็นความลับ เว้นแต่การใช้ข้อมูลนั้นจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส โดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่มีความอ่อนไหว (เช่น ด้านกฎหมาย การเงิน การควบคุมและเข้าซื้อกิจการ และกลยุทธ์ของบริษัท) ต้องไม่เปิดเผยข้อมูลลับของบริษัท ข้อมูลทางธุรกิจที่มีความละเอียดอ่อน ข้อมูลส่วนบุคคล หรือ *ความลับทางการค้า* บนแพลตฟอร์มสาธารณะ รวมถึง *เครื่องมือทางปัญญาประดิษฐ์* (AI Tools) พอร์ทัลออนไลน์ หรือซอฟต์แวร์ภายนอก เว้นแต่ข้อมูลดังกล่าวได้รับการทำให้ไม่สามารถระบุตัวตนได้อย่างเหมาะสม หรือได้รับอนุมัติล่วงหน้าแล้ว

เมื่อมีการใช้ AI Tools เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงานตามที่ได้รับอนุญาต พนักงานต้องมั่นใจว่าข้อมูลลับหรือข้อมูลส่วนบุคคลได้รับการทำให้ไม่สามารถระบุตัวตน (Anonymized) หรือถูกแทนที่ด้วยข้อมูลสมมุติ (Pseudonymized) อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการเปิดเผยโดยไม่ได้ตั้งใจ นอกจากนี้ AI ต้องเป็นไปตามแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการใช้ AI อย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และมีความรับผิดชอบในทุกส่วนงาน ดังนี้

- **ความโปร่งใส (Transparency)**  
ต้องเปิดเผยอย่างชัดเจนเมื่อมีการใช้ AI ในการจัดทำเนื้อหาหรือการวิเคราะห์ สำหรับแนวทางเพิ่มเติม โปรดดูใน นโยบายทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property Policy)
- **ความรับผิดชอบ (Accountability)**  
พนักงานที่เป็นผู้ใช้งานยังคงต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และการตัดสินใจที่เกิดจากการใช้เครื่องมือ AI โดยต้องมั่นใจว่าการดำเนินการทั้งหมดเป็นไปตาม นโยบาย ขั้นตอน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องของบริษัท
- **การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Protection)**  
ต้องมีการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลของบริษัทอยู่เสมอ การใช้ระบบ ติดตามหรือวิเคราะห์ที่ขับเคลื่อนด้วย AI ต้องเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เหมาะสม และจำกัดเฉพาะกรณีที่กฎหมายอนุญาตหรือกำหนดให้ต้องดำเนินการ เท่านั้น
- **การป้องกันอคติ (Bias Prevention)**  
ต้องมีการติดตามและตรวจสอบการใช้ AI เพื่อหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่เป็นธรรม หรือเลือกปฏิบัติ
- **การกำกับดูแลโดยมนุษย์ (Human Oversight)**  
การใช้ AI ต้องเป็นการสนับสนุน ไม่ใช่การทดแทนการตัดสินใจและวิจารณญาณ ของมนุษย์

พนักงานที่ใช้ AI tools จะได้รับการอบรมและคำแนะนำที่เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ ของตนเพื่อให้มั่นใจว่าหลักการดังกล่าวได้รับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

- บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส ทั้งหมดจะไม่เปิดเผยข้อมูลภายในของบริษัท เพื่อแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง หรือเพื่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับผลประโยชน์หรือไม่

บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส ทั้งหมดจะไม่ขาย ชื่อ โอน หรือรับโอนลิขสิทธิ์ ของบริษัท โดยใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับ และ/หรือเป็นข้อมูลภายในของบริษัท และ/หรือจะไม่เข้าทำธุรกรรมใดๆ โดยใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับ และ/หรือเป็น ข้อมูลภายในของบริษัทในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทไม่ว่าทางตรง หรือทางอ้อม ข้อกำหนดนี้ให้ใช้ต่อคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคลากร ของอินโดรามา เวนเจอร์ส ด้วย หากผู้ใดฝ่าฝืนข้อกำหนดนี้ ถือว่าได้กระทำผิดอย่าง ร้ายแรง

หลังจากหลักทรัพย์ของบริษัทได้เข้าจดทะเบียนใน ตลาด. คณะกรรมการ ผู้บริหาร ผู้จัดการ บุคคลผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน ผู้สอบบัญชี พนักงานหรือลูกจ้างของบริษัท ซึ่งได้ซื้อหรือขาย เสนอซื้อหรือเสนอขาย หรือเชิญชวนบุคคลอื่นใดให้ซื้อ ขาย หรือเสนอซื้อหรือเสนอขายหุ้นของบริษัท ในทางที่ได้เปรียบบุคคลอื่นโดยการใช้ข้อมูล ภายในซึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของราคาหุ้น ซึ่งเป็นข้อมูลที่ยังมิได้เปิดเผยต่อสาธารณะ โดยตนเองได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารนั้นโดยหน้าที่หรือตำแหน่งไม่ว่าการกระทำดังกล่าวจะเพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือเพื่อบุคคลอื่น หรือการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวจะทำให้ตนเองได้รับค่าตอบแทนจากบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับการกระทำการข้างต้นหรือไม่ก็ตาม บุคคลดังกล่าวจะต้องรับผิดชอบภายใต้นโยบายที่บังคับใช้เกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายใน (ซึ่งอาจเรียกว่า *การซื้อขายหลักทรัพย์โดยบุคคลภายใน - Insider Trading*) จากการกระทำผิดนั้น

ในกรณีที่ กรรมการ ผู้บริหาร ผู้จัดการ บุคคลผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน ผู้สอบบัญชีของบริษัทได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งหลักทรัพย์หรือหลักทรัพย์อื่นใดของบริษัท (ถ้ามี) บุคคลดังกล่าวจะต้องรายงานการได้มาหรือจำหน่ายไปดังกล่าว ต่อ ก.ล.ต. ภายในเวลาที่กำหนดตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 การได้มาหรือจำหน่ายไปของบุคคลดังกล่าว ให้รวมถึงการถือหลักทรัพย์ หรือหลักทรัพย์อื่นใด (ถ้ามี) โดยคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าวในหลักทรัพย์ของบริษัท

\* อินโดรามา เวนเจอร์ส จะดำเนินการกับข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งบริษัท ได้รับอนุญาตให้ เก็บ รักษา ใช้ และเปิดเผยเพียง *ข้อมูลความลับ*

#### 4.2.3. นโยบายการต่อต้านการทุจริต

- อินโดรามา เวนเจอร์ส มีนโยบายที่จะป้องกันการติดสินบนและ*การทุจริต* เพื่อให้บริษัทมีการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม
- นโยบายนี้ยังครอบคลุมถึง *ผู้มีส่วนได้เสีย*ของบริษัท ที่ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแทนหรือเป็นตัวแทนของบริษัท
- นโยบายฉบับนี้ยังมีเจตนาที่จะเป็นส่วนเพิ่มเติมของกฎหมายและกฎระเบียบท้องถิ่นว่าด้วยการต่อต้าน *การให้สินบน*และ*การทุจริต*ในเขตปกครองต่างๆ ที่บริษัทดำเนินงาน ธุรกิจอยู่ในปัจจุบันหรือในอนาคต
- บริษัทจะดำเนินธุรกิจทั่วโลกด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม ปราศจาก*การทุจริต*หรือ *การให้สินบน*ใดๆ และสามารถตรวจสอบได้ บริษัทตระหนักดีว่า*การให้สินบน*หรือ*การทุจริต*จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ตราสินค้า และความยั่งยืนของบริษัท ด้วยเหตุนี้ การฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ ถือเป็นเรื่องร้ายแรงและจะมีการดำเนินการทาง



วินัยอย่างเข้มงวดภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถบังคับใช้ได้ในแต่ละประเทศ

- **การให้สินบน**

บริษัทห้ามมิให้มีการ*การให้สินบน*ในรูปแบบใดๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมโดยเด็ดขาด ซึ่งรวมถึงการจ่าย การสัญญาว่าจะให้ การเสนอ หรือการอนุมัติให้มีการจ่ายเงิน *มอบของขวัญ* เชื้อประโยชน์ หรือให้สิ่งที่มีมูลค่าให้แก่ตัวแทน พันธมิตรทางธุรกิจ *เจ้าหน้าที่รัฐ* พรรคการเมือง หรือบุคคลที่สามโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งหวัง หรือมีลักษณะเป็นการมุ่งหวังที่จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือการตัดสินใจของผู้รับ ในการกระทำการใดๆ โดยการใช่ หรือไม่ใช่อำนาจหน้าที่ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่หรือการตัดสินใจในลักษณะที่ไม่เหมาะสม

- **ของขวัญและการเลี้ยงรับรอง**

บริษัททราบถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะเรื่องของการมอบ *ของขวัญ*และ*การเลี้ยงรับรอง* เนื่องจากบริษัทมีการดำเนินธุรกิจทั่วโลก บริษัทจึงมอบหมายให้แต่ละหน่วยธุรกิจจัดทำแนวทางและข้อจำกัดที่เหมาะสมในการให้หรือการรับ *ของขวัญ*และ*การเลี้ยงรับรอง* โดยกำหนดให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกันกับการปฏิบัติตามประเพณีท้องถิ่นที่เหมาะสมและสมเหตุสมผลกับสถานการณ์ของแต่ละแห่ง และจะไม่เรียกร้องการบริการที่ผิดกฎหมายหรือรางวัลตอบแทนการบริการที่ผิดกฎหมาย และในบางโอกาสการให้หรือการรับ *การเลี้ยงรับรอง*ที่สมเหตุสมผลและเกิดขึ้นเพียงบางครั้งอาจได้รับการอนุมัติอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ อย่างไรก็ตาม แต่ละหน่วยธุรกิจจะต้องดำเนินการติดตามการปฏิบัติตามนโยบายและหลักเสี่ยงการรับ *ของขวัญ*และ*การเลี้ยงรับรอง*ที่ไม่เหมาะสม หรือขัดต่อกฎหมายท้องถิ่นของแต่ละประเทศ หรือก่อให้เกิดภาพลักษณ์อันไม่เหมาะสม

พนักงานควรแจ้งแก่ผู้บังคับบัญชาตามสายงานก่อนที่จะได้รับหรือเสนอ *การเลี้ยงรับรอง*ใดๆ ในกรณีที่มีข้อสงสัย พนักงานควรปรึกษาผู้บังคับบัญชาตามสายงานก่อนที่จะรับหรือสัญญาว่าจะรับหรือเสนอ *การเลี้ยงรับรอง*ใดๆ โดยมูลค่าของ *ของขวัญ*และ/*หรือการเลี้ยงรับรอง*จะต้องไม่เกิน 3,000 บาท<sup>3</sup> ทั้งในกรณีการให้และการรับ

- **การบริจาคเพื่อการกุศลและการมอบเงินสนับสนุน**

แม้ว่าการบริจาคเพื่อการกุศลและการมอบเงินสนับสนุนเป็นส่วนสำคัญในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของบริษัท แต่การกระทำดังกล่าวอาจถูกใช้เพื่ออำพรางกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย ดังนั้น การตรวจสอบประวัติของหน่วยงานการกุศลทุกแห่งอย่างเหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็นเมื่อมีการบริจาคเพื่อการกุศลใดๆ

<sup>3</sup> มูลค่าดังกล่าวควรคำนวณตามอัตราแลกเปลี่ยนของแต่ละท้องถิ่น

คณะทำงานด้าน CSR ประจำหน่วยธุรกิจทำหน้าที่เป็นเหมือนกลไกป้องกันโดยทำการตรวจสอบและบริหารจัดการกิจกรรมเหล่านี้ หากพนักงานต้องการริเริ่มโครงการใดๆ ซึ่งบริษัท ต้องทำการบริจาคเพื่อการกุศล พนักงานจะต้องติดต่อคณะทำงานด้าน CSR ประจำหน่วยธุรกิจของตน

- **สัญญาณเตือนความเสี่ยง (Red Flags)**

เมื่อพิจารณาจากหลายๆ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น สถานการณ์ต่อไปนี้อาจทำให้อินโดรามา เวนเจอร์ส มีความเสี่ยงต่อการละเมิดกฎหมายการต่อต้านการติดสินบน และ/หรือ หลักการต่างๆ ที่ระบุไว้ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการและในนโยบายนี้ โดยพนักงาน จะต้องรายงานสถานการณ์ความเสี่ยงที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้

- ร้องขอ หรือ เรียกรับสินบน
- คำขอจากบุคคลที่สามเพื่อให้อินโดรามา เวนเจอร์สชำระเงิน (หรือชำระเงินบางส่วน) ในนามของบุคคลที่สามให้กับบุคคลอื่น
- คำขอหรือข้อเสนอแนะให้อินโดรามา เวนเจอร์สทำการบริจาคเพื่อการกุศลให้กับองค์กรการกุศลองค์กรใดโดยเฉพาะเจาะจง โดยเป็นเงื่อนไขของวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ชอบด้วยกฎหมายที่บริษัทกำลังดำเนินการอยู่
- คำขอหรือข้อเสนอแนะให้อินโดรามา เวนเจอร์สทำการบริจาคเพื่อการกุศลให้กับองค์กรการกุศลองค์กรใดโดยเฉพาะเจาะจง โดยเป็นเงื่อนไขของวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ชอบด้วยกฎหมายที่บริษัทกำลังดำเนินการอยู่
- บุคคลที่อินโดรามา เวนเจอร์สติดต่อดังนี้มีประวัติในการชำระเงินหรือรับชำระเงินที่น่าสงสัย
- ข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอแนะอย่างจริงจังให้มีการจ้างตัวแทนท้องถิ่นไว้ โดยเฉพาะเพื่อวัตถุประสงค์ใดๆ หรือการร้องขอจาก *เจ้าหน้าที่รัฐ* ให้อินโดรามา เวนเจอร์สว่าจ้างบุคคลใดโดยเฉพาะเจาะจง หรือเข้าทำสัญญากับบริษัทใดโดยเฉพาะเจาะจง
- บุคคลซึ่งไม่ใช่ *เจ้าหน้าที่รัฐ* ที่บริษัทติดต่อดังนี้มีครอบครัวที่รู้จักหรือมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ *เจ้าหน้าที่รัฐ*
- คำขอให้มีการชำระเงินที่ผิดปกติหรือจำนวนเงินมากเกินไป เช่น คำขอให้มีการออกใบแจ้งหนี้เกิน การชำระเงินล่วงหน้าที่ผิดปกติ หรือคำขอให้มีการชำระเงินให้แก่บุคคลที่สาม (หรือไปยังประเทศที่สาม) ไปยังบัญชีธนาคารต่างประเทศเป็นเงินสด หรือเงินอื่นใดที่ไม่สามารถติดตามได้
- ตัวแทนหรือผู้กระทำการแทนที่ได้รับการเสนอชื่อ มีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในขอบเขตงานที่รับผิดชอบเพียงเล็กน้อย หรือไม่มีความเชี่ยวชาญ หรือไม่มีประสบการณ์เลย (ไม่ว่าจะโดยลักษณะทางภูมิศาสตร์ ความเป็นมืออาชีพ หรือในในลักษณะอื่นใด) สำหรับการเป็นตัวแทนของอินโดรามา เวนเจอร์ส

- ตัวแทนหรือผู้กระทำการแทนที่ได้รับการเสนอชื่อปฏิเสธที่จะให้การรับรองเป็นลายลักษณ์อักษรว่าเขาหรือเธอนั้นจะไม่ทำการชำระเงินใดๆ ที่ไม่เหมาะสม
- ตัวแทนหรือผู้กระทำการแทนที่ได้รับการเสนอชื่อเรียกร้องค่าคอมมิชชั่นที่สูงอย่างผิดปกติ
- ตัวแทนหรือผู้กระทำการแทนที่ได้รับการเสนอชื่อไม่สามารถจัดทำใบแจ้งหนี้ที่เป็นไปตามมาตรฐานและมีความถูกต้องได้
- ลูกคำภาครัฐร้องขอเครดิตหรือเงินคืนที่ผิดปกติกับหรือจากบริษัทเพื่อเป็นการตอบแทนในเชิงธุรกิจของตน
- มีการจ่ายโบนัส ค่าธรรมเนียมความสำเร็จ หรือจำนวนเงินอื่นใดให้แก่ตัวแทนหรือผู้กระทำการแทนของบริษัทอย่างผิดปกติ
- การดำเนินงานของอินโดรามา เวนเจอร์ส หรือการทำธุรกรรมทางธุรกิจกับบุคคลที่อยู่ในประเทศที่ถูกมองว่ามีการทุจริตคอร์รัปชันในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย<sup>4</sup>

- **บุคคลที่สาม และการสอบทานธุรกิจ**

ภาระหน้าที่ในด้านจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมายของอินโดรามา เวนเจอร์ส นั้นครอบคลุมและรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ของตัวแทน คนกลาง และพันธมิตรทางธุรกิจของบริษัท (รวมถึงพันธมิตรในธุรกิจร่วมทุน) โดยบริษัทอาจจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำใดๆ ของบุคคลที่สามที่ประกอบธุรกิจในตลาดใดๆ ในนามของอินโดรามา เวนเจอร์ส ด้วย ดังนั้น บุคคลที่สามทั้งหมดที่ดำเนินธุรกิจร่วมกับบริษัทนั้นจะต้องระมัดระวังเพื่อให้แน่ใจว่าการกระทำของพวกเขาจะต้องสอดคล้องกับนโยบายนี้และเป็นไปตามกฎหมาย ทั้งนี้ การจงใจเพิกเฉยต่อข้อเท็จจริงหรือสถานการณ์ที่ทำให้การตัดสินใจมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นได้นั้น จะถือเป็นการฝ่าฝืนนโยบายนี้และเป็นเหตุให้ยกเลิกสัญญาได้ทันที

ดังนั้น ก่อนที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลที่สามเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนในนามของอินโดรามา เวนเจอร์ส ในตลาดใดๆ นั้น จะต้องดำเนินการสอบทานธุรกิจอย่างถี่ถ้วนและเพียงพอ เพื่อพิจารณาว่าบุคคลที่สามนั้นมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสูงของบริษัทหรือไม่ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงนโยบายนี้ **จึงเห็นควรใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษในกรณีที่บุคคลที่สามมีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่รัฐในการปฏิบัติงานในนามของอินโดรามา เวนเจอร์ส**

<sup>4</sup> สามารถดูอ้างอิงได้จากเรื่อง Transparency International's "Corruption Perception Index" ได้ที่เว็บไซต์ <https://www.transparency.org/en/cpi/2021> และเรื่อง "TRACE International Bribery Risk Matrix" ได้ที่เว็บไซต์ <https://www.traceinternational.org/trace-matrix>

- **การดำเนินการ**

- **ขั้นตอนการจ้างงาน**

ผู้สมัครงานจะได้รับการประเมินในระหว่างขั้นตอนการสมัครและการสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้สมัครมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามนโยบายต่อต้าน *การทุจริต* ของบริษัท トラบเท่าที่การประเมินดังกล่าวมีความเหมาะสมผลและปฏิบัติตามได้จริง

พนักงานใหม่จะได้รับแจ้งให้ทราบถึงเนื้อหาในคู่มือการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณของบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานผู้นั้นจะเข้าใจถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้าน *การทุจริต*

พนักงานจำเป็นต้องแจ้งให้ทราบ หากตนมี *ความขัดแย้งทางผลประโยชน์* โดยผู้บังคับจะต้องตรวจสอบว่าจะมี *ความขัดแย้งทางผลประโยชน์* ที่อาจเพิ่มความเสี่ยงด้าน *การให้สินบนและการทุจริต*

กระบวนการสรรหา คัดเลือก และว่าจ้าง *เจ้าหน้าที่รัฐ* ไม่ว่าในปัจจุบันหรือในอดีต จะถูกดำเนินการอย่างโปร่งใส และต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยมีข้อกำหนดและข้อจำกัดสำหรับ *เจ้าหน้าที่รัฐ* ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานอดีต *เจ้าหน้าที่รัฐ* ในภาคเอกชน

- **การฝึกอบรม**

บริษัทและแต่ละหน่วยธุรกิจต้องจัดให้มีการฝึกอบรมที่เหมาะสมและสร้างความตระหนักถึงการต่อต้าน *การทุจริต* อย่างสม่ำเสมอตั้งแต่ช่วงการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของ *การทุจริต* ความเสี่ยงของกิจกรรมของการมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องกับการ *การทุจริต* รวมถึงกฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับ *การทุจริต* นโยบายต่อต้าน *การทุจริต* ของอินโดรามา เวนเจอร์ส และการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับ *การทุจริต*

- **ขั้นตอนการร้องเรียน**

บริษัทได้กำหนดให้มีขั้นตอนภายในว่าด้วยการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ขัดต่อจรรยาบรรณ และ/หรือ *การทุจริต* หากผู้ใดทราบถึงปัญหาหรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืนนโยบายที่อาจเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นจริง บุคคลนั้นต้องแจ้งเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาตามสายงานของตนหรือบุคคลที่มีอำนาจควบคุมดูแลทราบโดยทันที

พนักงานที่ต้องการร้องเรียนต่อ *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแส* สามารถดำเนินการผ่านทางเลือกสองช่องทางดังต่อไปนี้

- 1) การส่งอีเมล: [ethics@indorama.net](mailto:ethics@indorama.net) หรือ

independentdirectors@indorama.net ในกรณีที่ต้องการรายงานถึงการกระทำผิดของ *คณะอนุกรรมการการแจ้งเบาะแส* คนใดคนหนึ่งหรือหลายคน

2) ผ่านศูนย์แจ้งเบาะแส<sup>5</sup> ซึ่งเป็นช่องทางในการแจ้งเบาะแสดังกล่าวทางออนไลน์

อินโดรามา เวนเจอร์ส จะทำการปกปิดตัวตนของผู้ที่ทำการรายงานผ่านช่องทางเหล่านี้ตามนโยบายการแจ้งเบาะแสดังกล่าวของบริษัท

- **ความรับผิดชอบ**

คณะกรรมการมีหน้าที่รับผิดชอบในการออกแบบ การนำไปใช้ และดำเนินนโยบายต่อต้าน *การทุจริต* ให้มีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการสามารถมอบหมายให้คณะกรรมการชุดย่อยหรือฝ่ายบริหารดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า นโยบายดังกล่าวเป็นที่เข้าใจอย่างถ่องแท้และถูกปลูกฝังให้อยู่ในวัฒนธรรมองค์กรของอินโดรามา เวนเจอร์ส

ฝ่ายบริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบว่าบริษัทมีระบบที่มีประสิทธิภาพในการป้องกัน *การทุจริต* ในทุกรูปแบบ และฝ่ายตรวจสอบภายในมีหน้าที่ติดตามตรวจสอบระบบดังกล่าวเป็นระยะและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

เราจะดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานและการควบคุมทางการเงินสามารถป้องกันความเสี่ยงใดๆ ที่อาจนำไปสู่ *การทุจริต* โดยหรือต่อบริษัท

คณะกรรมการตรวจสอบจะสอบถามความเสี่ยงใน *การให้สินบน* และ *การทุจริต* และจะทบทวนนโยบายต่อต้าน *การทุจริต* เป็นประจำทุกปีเพื่อให้มั่นใจว่านโยบายนั้นเหมาะสมอยู่เสมอและให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการเพื่อทำการปรับปรุงเนื้อหาในนโยบายหากจำเป็น

- **ผลจากการกระทำผิดและแนวทางจัดการแก้ไข**

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้สินบนหรือผู้ที่ชักนำให้เกิดการเข้าใจผิดหรือปกปิดเจ้าหน้าที่สอบสวนที่สืบหาความจริงเกี่ยวกับ *การให้สินบน* และ *การทุจริต* จะมีโทษตามกฎหมายและกฎระเบียบท้องถิ่น บริษัทจะดำเนินการต่อบุคคลดังกล่าวตามที่เห็นสมควรและตามที่กฎหมายอนุญาต

---

<sup>5</sup> ผ่านศูนย์แจ้งเบาะแส - <http://whistleblower.indoramaventures.com>.

## บทสรุปสาระสำคัญของหมวด

### การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม

- **การดำเนินธุรกิจโดยชอบด้วยกฎหมาย**

- ดำเนินธุรกิจแต่ละประเภทให้สอดคล้องและเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ในประเทศที่บริษัทนั้นดำเนินธุรกิจอยู่อย่างเคร่งครัด
- รับทราบ เข้าใจ และปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเป็นอย่างดี

- **นโยบายการใช้ข้อมูลภายใน**

- ข้อมูลภายในองค์กรทั้งหมดถือว่าเป็นความลับ และจะต้องนำมาใช้และ/หรือเผยแพร่อย่างเหมาะสม
- บุคลากรอินโดรามา เวนเจอร์ส จะไม่นำข้อมูลของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือเพื่อประโยชน์ของครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- บุคลากรอินโดรามา เวนเจอร์ส ต้องไม่ใช่ข้อมูลภายในของบริษัทเพื่อ *การซื้อขายหลักทรัพย์โดยบุคคลภายใน (Insider Trading)*
- บุคลากรอินโดรามา เวนเจอร์ส โดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่มีความอ่อนไหว ต้องไม่ป้อน อัปโหลด หรือแบ่งปันข้อมูลลับของบริษัท หรือข้อมูลส่วนบุคคล บนแพลตฟอร์มสาธารณะ รวมถึง AI Tools เว้นแต่ข้อมูลดังกล่าวได้รับการทำให้ไม่สามารถระบุตัวตนได้อย่างเหมาะสม หรือได้รับอนุมัติล่วงหน้าแล้ว
- การใช้ AI Tools ต้องอยู่ภายใต้หลักการสำคัญ ได้แก่ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การป้องกันอคติ และการกำกับดูแลโดยมนุษย์

- **นโยบายการต่อต้านการทุจริต**

- บริษัทห้ามพฤติกรรมใดๆ หรือการกระทำใดๆ ที่เข้าข่าย *การทุจริต* ตามที่ระบุไว้ในหน้า 49
- มูลค่าสำหรับ *ของขวัญ* และ/หรือ *การเลี้ยงรับรอง* จะต้องไม่เกิน 3,000 บาท ทั้งในกรณีที่เป็นการให้หรือการรับ โดยพนักงานควรปรึกษาผู้บริหารของหน่วยงาน หรือทีมงานฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ (Compliance Team) เพื่อให้คำแนะนำสำหรับมูลค่าตามค่าเงินท้องถิ่น
- การให้และ/หรือการรับ *การเลี้ยงรับรอง* ที่สมเหตุสมผล เพื่อรักษาความสัมพันธ์ในทางธุรกิจตามปกติวิสัย และเกิดขึ้นเพียงบางคราวอาจพิจารณาอนุมัติได้ในบางโอกาส
- พนักงานควรแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามสายงานทราบก่อนที่จะให้ หรือรับ *การเลี้ยงรับรอง*
- จะต้องมี การตรวจสอบข้อมูลของหน่วยงานและองค์กรเพื่อการกุศลทุกแห่งเสมอ ก่อนที่บริษัทจะทำการบริจาค
- พนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบที่ต้องรายงานสถานการณ์ความเสี่ยงตามที่ระบุไว้ในหน้า 16-17 เนื่องจากสถานการณ์เหล่านี้ถือเป็นความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่การละเมิดกฎหมายหรือนโยบายการต่อต้าน *การทุจริต* ได้
- ต้องดำเนินการสอบทานธุรกิจอย่างถี่ถ้วนและเพียงพอก่อนที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจใดๆ กับบุคคลที่สามเสมอ เพื่อพิจารณาว่าบุคคลที่สามนั้นมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสูงของอินโดรามา เวนเจอร์ส หรือไม่

### 4.3. การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม

ในหมวดนี้กล่าวถึงพฤติกรรมและนโยบายที่กำหนดขึ้น เพื่อการปกป้องทรัพย์สินและธุรกิจของเรา ซึ่งรวมถึงนโยบายเพื่อการบริหารจัดการประเด็นด้าน *ความขัดแย้งทางผลประโยชน์* และการหลีกเลี่ยงความสูญหายต่อ *ทรัพย์สินทางปัญญา* ของบริษัท และเพื่อให้มั่นใจว่าเรายังคงสามารถรักษาความเชื่อมั่นของ *ผู้มีส่วนได้เสีย* ทั้งภายในและภายนอกที่มีต่อองค์กรไว้ได้ในระดับสูง

#### 4.3.1. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส จะต้องทำหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทเป็นสำคัญอยู่เสมอ
- บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส ไม่ควรให้ตนเองหรืออนุญาตให้ญาติของตนอยู่ในฐานะที่จะก่อให้เกิด *ความขัดแย้งทางผลประโยชน์* ที่มีต่อบริษัท ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
- บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยทันที หากพบว่าตนมีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกรรมใดๆ ที่อาจก่อให้เกิด *ความขัดแย้งทางผลประโยชน์* กับบริษัท ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
- กรรมการจะต้องไม่ดำเนินธุรกิจใดๆ ในลักษณะเดียวกันหรือเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัท ไม่ว่าจะเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น เว้นแต่ได้มีการแจ้งต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นก่อนที่จะได้รับมติแต่งตั้งให้เป็นกรรมการแล้ว
- กรรมการจะต้องไม่เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือห้างหุ้นส่วนจำกัดโดยไม่จำกัดความรับผิดชอบ หรือดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการของบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดใดๆ ที่มีการดำเนินธุรกิจลักษณะเดียวกันหรือเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัท เว้นแต่ได้มีการแจ้งต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นก่อนที่จะได้รับมติแต่งตั้งให้เป็นกรรมการแล้ว
- **การเปิดเผยข้อมูลการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัท**
  - กรรมการและผู้บริหารระดับสูงจะต้องเปิดเผยข้อมูลและจัดเตรียมรายงานอย่างครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และกฎระเบียบตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ("**พ.ร.บ. หลักทรัพย์ฯ 2535**") ต่อ ก.ล.ต. ที่เกี่ยวกับการถือครอง การได้มา และจำหน่ายไปซึ่งหลักทรัพย์ หรือหลักทรัพย์อื่นใดของบริษัท (ถ้ามี)
  - หลักทรัพย์ หรือหลักทรัพย์อื่นใดของบริษัท (ถ้ามี) ที่ถือครอง หรือได้มาหรือจำหน่ายไปโดยกรรมการและผู้บริหารระดับสูงจะต้องนับรวมถึงหลักทรัพย์ หรือหลักทรัพย์อื่นใดของบริษัท (ถ้ามี) ที่ถือครอง หรือได้มาหรือจำหน่ายไปโดยคู่

สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ รวมทั้งบุคคลอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 258 ของพ.ร.บ. หลักทรัพย์ฯ 2535

- กรรมการ และผู้บริหารระดับสูงจะต้องทำให้มั่นใจว่าบริษัทได้ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. หลักทรัพย์ฯ 2535 รวมทั้งปฏิบัติตามกฎระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือข้อกำหนดอื่นใดของตลท. โดยเฉพาะกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรายการที่เกี่ยวข้องกัน การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ที่สำคัญของบริษัท ตลอดจนมาตรฐานการบัญชีที่กำหนดโดยสมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีแห่งประเทศไทย

#### 4.3.2. นโยบายเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา

- บริษัทมีนโยบายที่จะคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัท และเพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น ทรัพย์สินทางปัญญาของอินโดรามา เวนเจอร์ส ถือเป็นทรัพย์สินอันมีค่าที่จะต้องได้รับความคุ้มครอง เนื่องจากมีความสำคัญในเชิงข้อได้เปรียบทางธุรกิจไว้ตลอดเวลา
- เพื่อให้มั่นใจว่าสิทธิอันเนื่องมาจากการใช้งาน การเปิดเผย และการโอนกรรมสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญานั้นจะได้รับความคุ้มครอง บริษัทฯ อาจดำเนินการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาตามกฎหมายและระเบียบที่บังคับใช้ บุคคลที่อยู่ภายใต้ “ขอบเขต” ของนโยบายฉบับนี้จะต้องไม่อนุญาตให้บุคคลที่สามใช้ทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัทฯ โดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างเหมาะสม หรือไม่มีการทำข้อตกลงการอนุญาตให้ใช้สิทธิที่อนุมัติโดยฝ่ายกฎหมายของบริษัทฯ

- **กรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัทฯ (ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และความลับทางการค้า)**

บริษัทเป็นเจ้าของสิทธิในงานทุกชิ้นของพนักงานทุกคน เว้นแต่จะมีข้อตกลงอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรระบุไว้เป็นอื่น โดยบริษัทจะยังคงความเป็นเจ้าของ แม้ว่าพนักงานผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างหรือพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญาดังกล่าวจะได้ออกจากบริษัทไปแล้วหรือบริษัทยังมีได้ปรับใช้ทรัพย์สินทางปัญญาก็ตาม

พนักงานจะให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ ในการจดทะเบียนสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา

สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของงานที่มีการว่าจ้าง (Commissioned work) ซึ่งดำเนินการโดยที่ปรึกษาหรือผู้รับเหมาอิสระนั้น เห็นควรให้มีการจัดทำข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรตามที่ได้รับอนุญาต ซึ่งจะต้องระบุในเรื่องของกรรมสิทธิ์ หรือการโอนสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาเท่านั้น



นอกเหนือจากข้อกำหนดการใช้งานอื่นๆ แล้ว *เครื่องหมายการค้า* ของบริษัทฯ ไม่ควรถูกนำไปใช้ในลักษณะการหมิ่นประมาทหรือในลักษณะที่ไม่เหมาะสม

ทั้งนี้ ทุกฝ่ายจะต้องเคารพการไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับและการรักษาความลับใน *ทรัพย์สินทางปัญญา* ของบริษัท ซึ่งอาจรวมถึง (ก) *ความลับทางการค้า* และ/หรือ (ข) *ทรัพย์สินทางปัญญา* ที่ไม่ได้จดทะเบียนด้วย

#### o การใช้ซอฟต์แวร์

บริษัทใช้ซอฟต์แวร์ที่ถูกลิขสิทธิ์ซึ่งชื่อมาจากแหล่งที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งสอดคล้องตามข้อกำหนดในสัญญาหรือข้อตกลงการอนุญาตให้ใช้สิทธิในซอฟต์แวร์เท่านั้น

ทั้งนี้ นอกเหนือจากข้อกำหนดการใช้งานอื่นๆ แล้ว พนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์ส จะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำการดังต่อไปนี้

- ติดตั้งซอฟต์แวร์ของบริษัทลงในคอมพิวเตอร์ที่มีใช้ของบริษัท
- คัดลอกโปรแกรมซอฟต์แวร์ของบริษัท ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด
- ติดตั้งโปรแกรมซอฟต์แวร์ลงในคอมพิวเตอร์ของบริษัท โดยไม่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้าฝ่ายไอที

#### o การใช้เครื่องมือทางปัญญาประดิษฐ์ (AI Tools)

- เพื่อคุ้มครอง *ทรัพย์สินทางปัญญา* ของบริษัท และรักษาจริยธรรมในการใช้ *สื่อและเนื้อหา* ทั้งภายในและภายนอกองค์กร บริษัทกำหนดให้พนักงานใช้ความระมัดระวังในการใช้ AI Tools รวมถึงการใช้ AI เพื่อสร้างสรรค์เนื้อหา ไม่ว่าจะ เป็นข้อความ ภาพ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือสื่อดิจิทัลในรูปแบบอื่นใด
- *สื่อและเนื้อหา* ที่จัดทำขึ้นโดยใช้ AI Tools และมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ในวงกว้างหรือสื่อสารต่อสาธารณะ ต้องเปิดเผยอย่างชัดเจนว่า “เนื้อหาทั้งหมดนี้ถูกสร้างขึ้นโดย AI” เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและความถูกต้องในการสื่อสารของบริษัท

บริษัทกำหนดให้มีการเปิดเผยในกรณีที่มีการใช้ AI Tools ในการสร้างหรือปรับเปลี่ยนสาระสำคัญ ข้อเท็จจริง หรือองค์ประกอบหลักของเนื้อหา อย่างไรก็ตาม หากเป็นการใช้ AI เพื่อช่วยเหลือการทำงานในลักษณะทั่วไป เช่น การตรวจสอบไวยากรณ์ การสะกดคำ หรือการปรับถ้อยคำเล็กน้อย โดยไม่กระทบต่อสาระสำคัญของเนื้อหา จะไม่ถือเป็นกรณีที่ต้องเปิดเผย

- การใช้ AI ต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง และนโยบายของบริษัทที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- **ทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น**  
บริษัทจะเคารพต่อสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของบุคคลที่สามและจะไม่จงใจทำการละเมิดสิทธิดังกล่าวของบุคคลที่สาม
- **การดำเนินการต่อการละเมิด**  
บริษัทขอสงวนสิทธิทั้งหมด ซึ่งรวมถึงสิทธิในการดำเนินการทางวินัยและ/หรือดำเนินการทางกฎหมายหากมีการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัทฯ

## บทสรุปสาระสำคัญของหมวด

### การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม

- **ความขัดแย้งทางผลประโยชน์**
  - พนักงานไม่ควรให้ตนเองหรืออนุญาตให้ญาติของตนอยู่ในฐานะที่อาจก่อให้เกิด *ความขัดแย้งทางผลประโยชน์* ใดๆ ที่มีต่อบริษัท ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม
  - พนักงานจะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาของตนทันที หากพบว่าตนมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือมีส่วนได้เสียกับธุรกรรมที่อาจก่อให้เกิด *ความขัดแย้งทางผลประโยชน์*
- **นโยบายเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา**
  - อินโดรามา เวนเจอร์สต้องปกป้อง *ทรัพย์สินทางปัญญา* ของเรา และหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิใน *ทรัพย์สินทางปัญญา* ของผู้อื่น
  - ข้อมูล *ทรัพย์สินทางปัญญา* ถือเป็นความลับของบริษัท
  - ห้ามมิให้บุคคลภายนอกใช้ *ทรัพย์สินทางปัญญา* ของบริษัทโดยไม่ได้รับอนุญาต
  - ต้องเปิดเผยอย่างชัดเจนว่า “เนื้อหาทั้งหมดนี้ถูกสร้างขึ้นโดย AI” ในกรณีที่มีการใช้ AI ในการสร้างเนื้อหา และ AI มีบทบาทสำคัญต่อสาระหรือองค์ประกอบหลักของเนื้อหาที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ

#### 4.4. ค่านิยมที่ดีในสถานที่ทำงาน

ในหมวดนี้จะกล่าวถึงนโยบายและพฤติกรรมที่เหมาะสมที่กำหนดขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีความเคารพซึ่งกันและกัน ความเป็นธรรม มีจริยธรรม และมีประสิทธิภาพสำหรับพนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์ส ทุกคน ซึ่งจะครอบคลุมถึงนโยบายในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างมืออาชีพ การปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรม การเคารพสิทธิมนุษยชน ความหลากหลาย การปกป้องทรัพย์สิน กระบวนการลงโทษทางวินัย รวมถึงนโยบายทางด้านสิ่งแวดล้อม สุขอนามัยและความปลอดภัย (EHS) รวมถึงเรื่องโรคเอดส์ (HIV/AIDS)

##### 4.4.1. การทำหน้าที่อย่างมืออาชีพ

- พนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์สทุกคนได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และมีความน่าเชื่อถือ
- พนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์สได้รับการคาดหวังให้ทุ่มเทเวลา ความตั้งใจ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อผลประโยชน์ของบริษัทอย่างเต็มความสามารถ
- พนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์สจะไม่ทำงานอื่นนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทไม่ว่าบางช่วงเวลา (part-time) หรือเต็มเวลา (full-time) หรือทำงานเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคคลหรือธุรกิจอื่นใด หรือทำงานโดยเป็นตัวแทนให้แก่บุคคลอื่นใดภายในเวลาทำงาน ทั้งนี้ เพื่อป้องกัน *ความขัดแย้งทางผลประโยชน์* รักษาความลับของบริษัท และสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ในบางประเทศหรือบางภูมิภาคที่มีกฎหมายเฉพาะด้านแรงงานหรือธุรกิจ อาจมีกฎหมายท้องถิ่นที่อนุญาตให้พนักงานประกอบ *กิจกรรมทางธุรกิจภายนอกบริษัท* ได้ อย่างไรก็ตาม พนักงานต้องได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากบริษัทล่วงหน้าก่อนดำเนินกิจกรรมดังกล่าว

พนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์ส ที่ประสงค์จะประกอบอาชีพเสริมหรือดำเนิน *กิจกรรมทางธุรกิจภายนอกบริษัท* ต้องปรึกษากับฝ่ายทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของคุณล่วงหน้า เพื่อพิจารณาว่าจำเป็นต้องได้รับอนุมัติล่วงหน้าหรือไม่ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามนโยบาย ขั้นตอน และกฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง

*กิจกรรมทางธุรกิจภายนอกบริษัท* ต้องไม่ก่อให้เกิด *ความขัดแย้งทางผลประโยชน์* กับบริษัท และต้องไม่ฝ่าฝืนนโยบายใด ๆ ที่กำหนดไว้ในคู่มือฉบับนี้โดยเด็ดขาด นอกจากนี้ การนำทรัพยากรของบริษัท หรือข้อมูลลับของบริษัท ไปใช้ในกิจกรรมภายนอก ถือเป็นสิ่งต้องห้ามโดยเคร่งครัด

#### 4.4.2. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

- อินโดรามา เวนเจอร์ส มีนโยบายที่จะส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามค่านิยมองค์กรของบริษัท
- บริษัทสนับสนุนให้ *ผู้มีส่วนได้เสีย* ที่สำคัญของบริษัท ตลอดจนห่วงโซ่มูลค่ายึดถือมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับ *ปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน* เข้าเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณขององค์กร
- บริษัทเคารพในสิทธิมนุษยชนทุกประการ และทุ่มเทในการปกป้องและสนับสนุนสิทธิมนุษยชน ดังที่ได้ระบุไว้ใน *ปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน* (Universal Declaration of Human Rights) และข้อตกลงร่วมทั้งสองฉบับ อันได้แก่ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (The International Covenant on Civil and Political Rights) และ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights) บริษัทจะหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยผู้อื่น และจะปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่บริษัททำธุรกิจอยู่

แนวทางการดำเนินงานของบริษัทตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) และปรัชญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งมั่นที่จะพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นสูงสุด

##### ○ การเคารพสิทธิมนุษยชน

อินโดรามา เวนเจอร์ส เคารพในสิทธิมนุษยชนในทุกเขตการปกครองที่บริษัทดำเนินธุรกิจอยู่ โดยบริษัทจะระบุและป้องกันการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนในรูปแบบใด ๆ รวมถึงจะบรรเทาผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจผ่านการประเมินความเสี่ยงและแนวทางการบรรเทาผลกระทบอย่างเหมาะสม

##### ○ การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม

บริษัทมุ่งมั่นที่จะปกป้องพนักงานและ *ผู้มีส่วนได้เสีย* จากการเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและ *การคุกคาม* (ทั้งกรณีที่เกี่ยวข้องกับ *การคุกคามทางเพศ* และไม่เกี่ยวข้องกับ *การคุกคามทางเพศ*) ในทุกรูปแบบอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางอุดมการณ์ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ สนิมทางเพศ ภูมิภาค ลำเนา ชาติพันธุ์

สถานภาพทางครอบครัว ถิ่นกำเนิดทางสังคม พื้นเพด้านวัฒนธรรม อายุ ความทุพพลภาพ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หรือลักษณะเฉพาะหรือสถานะใด ๆ ที่ถือเป็นสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทจะรับเอาแนวปฏิบัติที่สมเหตุสมผล และครอบคลุมมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจและการทำงาน เพื่อขจัดการมีอคติ การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและ*การคุกคาม*

○ **การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม**

เราจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพ ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ และจะให้เกียรติในข้อตกลงที่มีต่อพนักงานทุกคนตามข้อกำหนดและเงื่อนไขการว่าจ้าง รวมถึงกฎหมายหรือแนวปฏิบัติในท้องถิ่น

○ **การฝึกอบรมพนักงาน**

บริษัทจะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่พนักงานเพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการนำนโยบายนี้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บริษัทฯ ในฐานะเป็นผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการได้คำนึงถึงความสำคัญของพนักงานทุกคน การอบรมนี้รวมถึงการฝึกอบรมพนักงานเบื้องต้นและการอบรมทบทวนเกี่ยวกับหลักการทั้งหมดที่ระบุไว้ในนโยบายนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรมและกฎหมายรวมถึงกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

○ **สิทธิในการเข้าถึง**

บริษัทจะดำเนินการในทุกทางที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงาน ลูกค้า และผู้มาเยี่ยมที่เป็นผู้พิการหรือบุคคลทุพพลภาพสามารถเข้าถึงอาคารและสถานที่ในการดำเนินกิจการของบริษัทได้ บริษัทจะดำเนินการตามที่เห็นสมควรเพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าและพนักงานสามารถเข้าถึงยานพาหนะของบริษัทได้ รวมถึงจะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจอย่างครบถ้วน

อินโดรามา เวนเจอร์ส จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าบริษัทมีข้อมูลที่พร้อมสำหรับลูกค้า และพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามความต้องการ

พนักงานและผู้มาเยี่ยมทั้งหมดจะสามารถเข้าถึงห้องน้ำและสิ่งอำนวยความสะดวกได้ตามความเหมาะสม

○ **เวลาการทำงาน**

ชั่วโมงทำงานของบริษัทจะเป็นไปตามแนวทางในอุตสาหกรรมและมาตรฐานของแต่ละประเทศที่บริษัทดำเนินงานอยู่ โดยค่าตอบแทนของพนักงานจะเป็นไปอย่างยุติธรรมและสะท้อนถึงอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขของตลาดแรงงานในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ บริษัทจะจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดในประเทศเสมอ

○ **การสรรหาบุคลากร**

การสรรหาบุคลากรต้องดำเนินไปอย่างยุติธรรม เท่าเทียม และมีความสม่ำเสมอ อย่างเสมอภาคสำหรับผู้สมัครทั้งหมด ทั้งนี้ บริษัทจะคำนึงถึงปัจจัยด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยการสรรหาบุคลากรด้วยความเปิดกว้างและผู้สมัครงานที่เหมาะสมจะไม่ถูกกีดกันแต่อย่างใด

○ **แรงงานเด็ก**

บริษัทจะไม่ว่าจ้างแรงงานเด็กโดยเด็ดขาด อินโดรามา เวนเจอร์สได้น้อมรับอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก (United Nations Convention on the Rights of the Child (1989)) ซึ่งกำหนดไว้เหนือสิ่งอื่นใดว่า “การกระทำทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับ *เด็ก* นั้นจะต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของ *เด็ก* เป็นสำคัญ” และ “สิทธิของ *เด็ก* ที่จะได้รับความคุ้มครองจากการแสวงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และจากการทำงานใด ๆ ที่คาดว่าจะเป็นอันตราย หรือขัดขวางการศึกษาของ *เด็ก* หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ ศีลธรรม หรือพัฒนาการทางสังคม” ย่อมได้รับความคุ้มครอง

อินโดรามา เวนเจอร์ส ไม่ยอมรับ *การใช้แรงงานเด็ก* อย่างผิดกฎหมาย การใช้แรงงานบังคับ (Forced labour) หรือแรงงานขัดหนี้ (Bonded labour) ซึ่งบริษัทคาดหวังให้ลูกค้าและผู้ผลิตและผู้จัดหาปฏิบัติเช่นเดียวกัน โดยทางบริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ *การใช้แรงงานเด็ก* ในท้องถิ่นที่บริษัทดำเนินธุรกิจอยู่อย่างเคร่งครัด

○ **ประเด็นด้านระเบียบวินัย**

อินโดรามา เวนเจอร์ส จะไม่ใช้หรือยอมรับการลงโทษทางร่างกาย การบังคับข่มเหงทางร่างกายและจิตใจ หรือการละเมิดทางวาจา โดยบริษัทมีขั้นตอนทางวินัยสำหรับดำเนินการกับพนักงานที่พบว่ามีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนหรือกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานต่างๆ ของบริษัท

○ **เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง**

บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการเข้าร่วม (หรือไม่เข้าร่วม) สมาคมของพนักงานโดยปราศจากการแทรกแซงต่อการตอบโต้ การแทรกแซง และ *การคุกคาม* トラบใดที่สมาคมนั้นๆ ไม่ขัดต่อกฎหมายในพื้นที่นั้นๆ บริษัท จะไม่ขัดขวางการเจรจาอย่างสร้างสรรค์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขของการทำงาน

○ **การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์**

*การใช้แรงงานทาสยุคใหม่* ถือเป็นอาชญากรรม และเป็นการละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดย *การใช้แรงงานทาสยุคใหม่* นั้นสามารถเกิดขึ้นได้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การเป็นทาส การใช้แรงงานในภาวะจำยอม การใช้แรงงานภาคบังคับและแรงงานเกณฑ์ และรวมไปถึง *การค้ามนุษย์* ซึ่งทั้งหมดนี้ต่างมีความเหมือนกันในเรื่องของการลดทอนเสรีภาพของผู้อื่นโดยบุคคลอื่นใด เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวหรือประโยชน์ในเชิงพาณิชย์

บริษัทยังคงมุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจในเรื่องของความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงแนวทางจัดการด้านแรงงานทาสยุคใหม่ตลอดจนถึงห่วงโซ่อุปทานของเรา ทั้งนี้ เราคาดหวังมาตรฐานที่จะได้รับจากคู่สัญญา ผู้ผลิตและผู้จัดหาทั้งหมดของเราให้มีมาตรฐานในระดับสูงเช่นเดียวกับเรา และเราหวังว่าผู้ผลิตและผู้จัดหาของเราก็จะยึดถือปฏิบัติกับผู้ผลิตและผู้จัดหาของตนเองด้วยมาตรฐานที่สูงเฉกเช่นเดียวกัน

○ **การรายงานการละเมิด**

อินโดรามา เวนเจอร์ส สนับสนุนให้พนักงานและ *ผู้มีส่วนได้เสีย* ทุกคนรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ เพื่อให้บริษัททราบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ เช่น ช่องทางการแจ้งเบาะแสะ หรือช่องทางอื่นใดที่ระบุไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแสะ เป็นต้น

นอกจากนั้น บริษัทจะดำเนินการที่จำเป็น และตามขั้นตอนการแก้ไขเยียวยาที่เหมาะสมเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน หากพนักงานผู้นั้นถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยบุคคลที่สามหรือบุคคลภายนอก

○ **การสื่อสารนโยบาย**

บริษัทจะตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายฉบับนี้ได้รับการถ่ายทอดไปยังพนักงานทุกคนผ่านทางโครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่และสารอื่น ๆ ที่ออกโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

○ **ผลจากการกระทำผิดและแนวทางจัดการแก้ไข**

บุคคลใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดนโยบายฉบับนี้ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง *การใช้แรงงานเด็ก* อย่างผิดกฎหมาย และแรงงานทาส ความลำเอียง การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง และ *การคุกคาม* บุคคลนั้นจะต้องระวางโทษตามกฎหมายและกฎระเบียบในท้องถิ่น โดยบริษัทจะดำเนินการแก้ไขเยียวยาต่อบุคคลดังกล่าวตามที่เห็นสมควรและตามที่กฎหมายอนุญาต ซึ่งการลงโทษนี้รวมถึงการเลิกจ้าง หรือ การตัดความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

#### 4.4.3. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สุขอนามัยและความปลอดภัย (EHS)

- บริษัทของเรามีนโยบายที่จะสร้างความมั่นใจว่าบริษัทมีมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม สุขอนามัยและความปลอดภัยที่เพียงพอและเหมาะสม
- นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับคณะกรรมการ ฝ่ายบริหาร พนักงาน พนักงานฝึกหัดของบริษัท คู่ค้า ผู้รับเหมา และบุคคลที่มีใช้พนักงานแต่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแทนหรือเป็นตัวแทนของบริษัท คู่ค้าและผู้รับเหมาจะต้องดำเนินการ และปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับค่านิยมและหลักการกำกับดูแลของอินโดรามา เวนเจอร์ส อันเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่น ของเราในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและยั่งยืน
- **หลักปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ**

“เราดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ” โดยมุ่งเน้นด้านความเสี่ยง การปฏิบัติตามข้อกำหนด การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความโปร่งใส และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

  - **การรู้ถึงความเสี่ยง**

เรามีความพยายามอย่างยิ่งที่จะเรียนรู้ และทำความเข้าใจถึงอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และการลดความเสี่ยง
  - **การให้อำนาจแก่พนักงาน**

เราให้อำนาจแก่พนักงานทุกคนที่จะหยุดปฏิบัติงานได้ หากรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัย และสามารถรายงานความเสี่ยงที่เกิดขึ้นนั้นต่อหัวหน้างาน โดยไม่ต้องกลัวการถูกตอบโต้
  - **การปฏิบัติตามข้อกำหนด**

เรามุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และข้อกำหนดของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมอย่างครบถ้วนในทุกพื้นที่ที่เราดำเนินธุรกิจ
  - **ความเสี่ยงในด้านความโปร่งใสและรายงานอุบัติการณ์ (Incident Report)**

เราขอรับรองว่า จะมีการรายงานและจำแนกอุบัติการณ์ต่างๆ และความเสี่ยงที่ได้รับทราบอย่างเหมาะสม
  - **การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง**

เรามุ่งมั่นในการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้าน EHS อย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้านของการดำเนินธุรกิจ รวมถึงระบบการจัดการและการดำเนินโครงการด้าน EHS
- **วิสัยทัศน์ของนโยบาย EHS คือ ปกป้องผู้คนของเรา โลกของเรา เพื่อนำไปสู่ความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน**



วิสัยทัศน์ข้างต้นมีความสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรของอินโดรามา เวนเจอร์สที่ว่า “เราดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ” อินโดรามา เวนเจอร์ส ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ลูกค้า สิ่งแวดล้อม และชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจมาก่อนเสมอ ไม่ว่าจะกระทำการใดๆ หรือตัดสินใจใดๆ มาโดยตลอด เรามุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ในขณะที่เดียวกันยังคงรักษาสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของเรา ตลอดจนการให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อ *ผู้มีส่วนได้เสีย* ของบริษัท และ *ผู้มีส่วนได้เสีย* อื่นๆ เพื่อที่จะจัดการดูแลผลิตภัณฑ์ของเราได้อย่างปลอดภัยและมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

เรามุ่งมั่นที่จะปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายทั่วทั้งองค์กร เพื่อป้องกันมิให้เกิดอันตรายต่อบุคลากร สิ่งแวดล้อม และชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว นโยบายด้าน EHS จึงถูกรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการธุรกิจทั้งหมด นอกจากนี้ แต่ละกลุ่มธุรกิจได้กำหนดลำดับความสำคัญและแผนปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างการดำเนินงานด้าน EHS โดยมุ่งให้เกิดแนวทางที่เป็นระบบในการลดความเสี่ยง เพื่อให้มั่นใจว่า พนักงาน และผู้รับเหมาทุกคนได้รับทราบและตระหนักถึงนโยบายและค่านิยมด้าน EHS ของบริษัท และได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมตามความรับผิดชอบต่อความเป็นเลิศในด้าน EHS โดยพนักงานทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องต่อไปนี้

- o การเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่องว่ามีการกระทำและปัจจัยใดที่อาจทำให้เกิดความปลอดภัย และแจ้งรายงานถึงการกระทำหรือปัจจัยดังกล่าวนั้นให้ฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานได้รับทราบ เพื่อช่วยเหลือและร่วมมือกันรักษาความปลอดภัย
- o การดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าผลิตภัณฑ์และการดำเนินงานของเราเป็นไปตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานของภาครัฐและบริษัท
- o การนำเกณฑ์การพิจารณาด้านสิ่งแวดล้อม สุขอนามัยและความปลอดภัยมารวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และการตัดสินใจทางธุรกิจทั้งหมด
- o การใช้ระบบการจัดการอันตรายตามขั้นตอน และแนวปฏิบัติเพื่อให้ทราบและป้องกันปัจจัยของอันตรายดังกล่าวอันจะนำไปสู่เหตุการณ์ที่คาดไม่ถึงได้

เรามีการปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่องและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานและผู้แทนพนักงานในโครงการด้าน EHS เพื่อให้มั่นใจในความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี เราเคารพและยึดถือข้อตกลงร่วมในการเจรจาต่อรองที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน สภาพการทำงาน และประเด็นอื่น ๆ ในสถานที่ทำงาน

ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นในด้าน ESG ของเรา ข้อกำหนดด้านความยั่งยืนมีบทบาทในการเสริมสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

#### 4.4.4. การรักษาทรัพย์สินของบริษัท

- บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส มีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบต่อ*ทรัพย์สินของบริษัท* (ไม่ว่าทรัพย์สินที่มีตัวตน หรือไม่มีตัวตน) มิให้สูญหาย เสียหาย นำไปใช้ในทางที่ผิด ถูกลักขโมย และถูกทำลาย ไม่ว่าจะโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ อันเป็นเหตุก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทหรือ*ทรัพย์สินของบริษัท*
- ในฐานะผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจากบริษัท บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส จะต้องรับผิดชอบในการดูแลทรัพย์สินต่างๆ ของบริษัทที่ได้รับมาตลอดระยะเวลาที่ตนทำงานกับบริษัท

#### 4.4.5. นโยบายเรื่องโรคเอดส์ (HIV)

- อินโดรามา เวนเจอร์ส มีนโยบายที่จะสร้างความมั่นใจว่าพนักงานผู้ติดเชื้อ HIV/AIDS จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ได้รับการปกป้องสิทธิ และสามารถขอคำปรึกษาได้หากจำเป็น
- อินโดรามา เวนเจอร์ส ให้การสนับสนุนพนักงานผู้ติดเชื้อ HIV/AIDS อย่างเต็มที่ บริษัทให้คำมั่นว่าจะปฏิบัติต่อพนักงานผู้ติดเชื้อ HIV/AIDS ด้วยความเห็นอกเห็นใจ ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความช่วยเหลือทางการแพทย์ที่จำเป็น

บริษัทจะปฏิบัติตามคำมั่นข้างต้นตามแนวทางดังต่อไปนี้ :

- **การรักษาความลับและการเปิดเผยข้อมูล**

ข้อมูลของพนักงานผู้ติดเชื้อ HIV/AIDS จะถูกเก็บไว้เป็นความลับตามบรรทัดฐานของข้อมูลทางการแพทย์ กฎหมายและนโยบายบริษัทที่เกี่ยวข้อง

- **การไม่เลือกปฏิบัติ**

บริษัทจะจัดการให้สภาพแวดล้อมในการทำงานปราศจาก*การคุกคาม*และการเลือกปฏิบัติให้ต่อพนักงานที่ติดเชื้อ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ บริษัทห้ามและจะไม่อนุญาตให้มีการเลือกปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานที่ติดเชื้อ ถูกเข้าใจว่าเป็นผู้ติดเชื้อ อาศัยอยู่ร่วมกับผู้ติดเชื้อ หรือได้รับผลกระทบจากเชื้อ HIV/AIDS ในทางอื่น บริษัทจะปฏิบัติต่อผู้ติดเชื้อ HIV/AIDS ในลักษณะเดียวกับโรคอื่นๆ ในแง่ของข้อตกลงการว่าจ้างงานและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยประกันสุขภาพและประกันชีวิต สิทธิประโยชน์ด้านคุณภาพ และการลางาน โดยทางบริษัทส่งเสริมให้ผู้ผลิตและผู้จัดหาและลูกค้าพิจารณารับเอาแนวปฏิบัติในการไม่เลือกปฏิบัติไปปรับใช้

พนักงานและผู้รับเหมาช่วงทุกคนจะต้องปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ บุคคลใดก็ตามที่มีส่วนร่วมใน*การคุกคาม*หรือเลือกปฏิบัติ จะต้องได้รับบทลงโทษทางวินัยตามที่บริษัทเห็นสมควร

o **การเข้ารับการตรวจ**

บริษัทส่งเสริมให้มีการเข้ารับการตรวจเชื้อและให้คำปรึกษาตามความสมัครใจของพนักงานเป็นประจำและจะรักษาผลการตรวจไว้เป็นความลับ โดยกิจกรรมนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงการการให้ความรู้และการตระหนักรู้ บริษัทจะไม่บังคับให้พนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์ส ต้องเข้ารับการตรวจเชื้อ HIV แต่อย่างไรก็ตาม การเข้ารับการตรวจเชื้อจะเกิดขึ้นได้ด้วยความยินยอมที่ชัดเจนจากพนักงานซึ่งได้ทำการตัดสินใจอย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานได้รับการสนับสนุนและการดูแลอย่างเหมาะสม การเข้ารับการตรวจเชื้อ HIV มีใช้ส่วนหนึ่งของขั้นตอนการว่าจ้างและคัดเลือกแต่อย่างไร

o **การให้ความรู้และการตระหนักรู้**

บริษัทให้มุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีมาตรฐานด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยให้แก่พนักงาน โดยบริษัทตระหนักดีว่าเชื้อ HIV/AIDS ไม่สามารถติดต่อสู่กันได้ผ่านทางสัมผัสทั่วไป ซึ่งพนักงานที่ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการติดเชื้อ HIV และ AIDS มีแนวโน้มน้อยกว่าที่จะเกิดปฏิกิริยาในเชิงลบหรือไม่เหมาะสมต่ออาการเจ็บป่วยของผู้ร่วมงาน

โครงการการให้ความรู้และการตระหนักรู้ที่บริษัท ได้จัดขึ้นมีบทบาทสำคัญในการรักษาเกียรติของผู้ร่วมงานที่ติดเชื้อหรือได้รับผลกระทบจาก HIV/AIDS โดยโครงการดังกล่าวจะช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถดำรงชีวิตและทำงานได้ตามปกติ บริษัทจะจัดโครงการการให้ความรู้และการตระหนักรู้ ทั้งด้วยการให้ความรู้โดยบริษัท เองหรือโดยบุคคลที่สาม ซึ่งจะเน้นไปที่การป้องกันเป็นสำคัญ โครงการดังกล่าวอาจประกอบด้วย :

- การฝึกอบรมสำหรับผู้จัดการและหัวหน้างานเพื่อให้มีการพูดคุยสื่อสารและเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามนโยบายว่าด้วย HIV/AIDS ในสถานที่ทำงาน รวมถึงโครงการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง
- การเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องซึ่งมุกต้องตามหลักแพทยศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและการรักษา HIV/AIDS รวมถึงข้อมูลโครงการที่เกี่ยวข้องกับการละเว้น ความซื่อสัตย์ และการใช้ถุงยางอนามัย
- ข้อมูลเกี่ยวกับการมีเพศสัมพันธ์อย่างปลอดภัยและการส่งเสริมสุขอนามัยโดยรวม รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สารในทางที่ผิด

#### 4.4.6. นโยบายด้านความหลากหลาย

- อินโดรามา เวนเจอร์ส มีนโยบายส่งเสริมความหลากหลายภายในบริษัท
- นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับพนักงานทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหา ว่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งในบริษัท
- อินโดรามา เวนเจอร์ส ส่งเสริมให้เกิดความหลากหลายใน *กลุ่มพนักงาน*ของบริษัท เพื่อให้เกิดการผสมผสานในด้านประสบการณ์ทางธุรกิจ รวมถึง ด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ภูมิสำเนา สัญชาติ ชาติพันธุ์ สถานภาพทางครอบครัว พื้นเพด้านวัฒนธรรม สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ความสามารถทางกายภาพ วิธีคิด การศึกษา และประวัติการศึกษา

ในฐานะบริษัทชั้นนำระดับโลก อินโดรามา เวนเจอร์ส แสวงหาและว่าจ้างบุคลากรต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลก โดยบริษัทเชื่อว่าพนักงานที่มาจากต่างวัฒนธรรม ภาษา และสัญชาติ ที่หลากหลายนั้นจะมีความรู้ในการทำความเข้าใจตลาดโลกที่มีความซับซ้อนได้เป็นอย่างดี บริษัท จึงมอบโอกาสให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมถึงการตัดสินใจว่าจ้างพนักงานทั้งหมด รวมไปถึง การฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพ การปลดเปลื้องตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน ความเติบโตทางอาชีพ การเลื่อนขั้น ผลประโยชน์ การการลงโทษ และการเลิกจ้าง โดยบริษัทได้สนับสนุนความหลากหลายและบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เพื่อที่พนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ บริษัท มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการร้องเรียนในกรณีที่ถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกคุกคาม ตลอดจนแนวทางการติดตามผลการสอบสวนเพื่อป้องกันเหตุในอนาคต

## บทสรุปสาระสำคัญของหมวด

### ค่านิยมที่ดีในสถานที่ทำงาน

- **การทำหน้าที่อย่างมืออาชีพ**

- พนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์ส ทุกคนได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และมีความน่าเชื่อถือ
- พนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์ส ต้องไม่ประกอบอาชีพเสริมกับบริษัทหรือองค์กรภายนอก ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา ประกอบ *กิจกรรมทางธุรกิจภายนอก*ใดๆ โดยไม่ได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากบริษัทล่วงหน้า ทั้งนี้ เพื่อหลีกเลี่ยง *ความขัดแย้งทางผลประโยชน์* การใช้ทรัพยากรของบริษัทในทางที่ไม่เหมาะสม หรือการกระทำใดๆ ที่อาจขัดต่อกฎหมายหรือนโยบายของบริษัท

- **นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน**

- **ความเคารพในสิทธิมนุษยชน**  
เคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชนของพนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์ส ทุกคน
- **การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง และการคุกคาม**  
พนักงานทุกคนจะได้รับการปกป้องจากการเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง และ *การคุกคาม* ในทุกรูปแบบ
- **การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม**  
บริษัทยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพ ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์
- **การฝึกอบรมพนักงาน**  
บริษัทจะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่จำเป็นต่อการทำงานแก่พนักงาน
- **สิทธิในการเข้าถึง**  
อาคารและสถานที่ในการดำเนินกิจการของเราสามารถเข้าถึงได้โดยพนักงาน ลูกค้า และผู้มาเยี่ยมที่เป็นผู้พิการหรือบุคคลทุพพลภาพ
- **เวลาการทำงาน**  
ชั่วโมงทำงานของบริษัท จะเป็นไปตามแนวทางในอุตสาหกรรมและมาตรฐานในแต่ละประเทศ
- **การสรรหาบุคลากร**  
การสรรหาบุคลากรต้องดำเนินไปอย่างยุติธรรม เท่าเทียม และมีความสม่ำเสมออย่างเสมอภาคสำหรับผู้สมัครทั้งหมด ทั้งนี้ บริษัทจะคำนึงถึงปัจจัยด้านความหลากหลายของบุคลากร
- **แรงงานเด็ก**  
บริษัทจะไม่ว่าจ้าง *เด็ก* โดยเด็ดขาด
- **ประเด็นด้านระเบียบวินัย**  
บริษัทจะไม่ใช้หรือยอมรับการลงโทษทางร่างกาย การบังคับข่มเหงทางร่างกายและจิตใจ หรือการละเมิดทางวาจา
- **เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง**  
อินโดรามา เวนเจอร์สเคารพสิทธิของพนักงานในการเข้าร่วม (หรือไม่เข้าร่วม) สมาคมของพนักงานได้โดยไม่ต้องเกรงกลัวต่อการตอบโต้ การแทรกแซง และ *การคุกคาม* ทุกรูปแบบที่สมาคมนั้นๆ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายในพื้นที่นั้นๆ

○ **การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์**

*การใช้แรงงานทาสยุคใหม่*ถือเป็นอาชญากรรม และเป็นการละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจในเรื่องของความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงแนวทางจัดการด้านแรงงานทาสยุคใหม่ตลอดจนถึงห่วงโซ่อุปทานของเรา โดยผู้ผลิตและผู้จัดหาและผู้สัญญาจะต้องมีมาตรฐานในระดับสูงเช่นเดียวกับเรา และจะต้องสร้างความมั่นใจว่าผู้ผลิตและผู้จัดหาของตนเองจะยึดถือปฏิบัติในมาตรฐานที่สูงเฉกเช่นเดียวกัน

● **นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สุขอนามัยและความปลอดภัย (EHS)**

○ **ทุกคนมีความรับผิดชอบในเรื่องดังต่อไปนี้ :**

- การเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่องว่ามีการกระทำและปัจจัยใดที่อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย และแจ้งรายงานถึงการกระทำหรือปัจจัยดังกล่าวนั้นให้ฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานได้รับทราบ เพื่อช่วยเหลือและร่วมมือกันรักษาความปลอดภัย
- การดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าผลิตภัณฑ์และการดำเนินงานของบริษัทเป็นไปตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานของภาครัฐและอินโดรามา เวนเจอร์ส
- การนำเกณฑ์การพิจารณาด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัยมารวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และการตัดสินใจทางธุรกิจทั้งหมด
- การใช้ระบบการจัดการอันตรายตามขั้นตอน และแนวปฏิบัติเพื่อให้ทราบและป้องกันปัจจัยของอันตรายดังกล่าวอันจะนำไปสู่เหตุการณ์ที่คาดไม่ถึง

● **การรักษาทรัพย์สินของบริษัท**

บุคลากรของอินโดรามา เวนเจอร์ส มีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบต่อ*ทรัพย์สินของบริษัท* (ไม่ว่าทรัพย์สินที่มีตัวตน หรือไม่มีตัวตน) มิให้เกิดความสูญหาย ความเสียหาย นำไปใช้ในทางที่ผิด ถูกลักขโมย และถูกทำลาย

● **นโยบายเรื่องโรคเอดส์ (HIV)**

- บริษัทมีนโยบายที่จะสร้างความมั่นใจว่า พนักงานผู้ติดเชื้อ HIV/AIDS จะได้รับการปกป้องสิทธิของตน และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และสามารถขอคำปรึกษาได้หากจำเป็น
- บริษัทจะไม่บังคับให้พนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์ส ต้องเข้ารับการตรวจเชื้อ HIV แต่อย่างใด และการเข้ารับการตรวจเชื้อ HIV มิใช่ส่วนหนึ่งของขั้นตอนการว่าจ้างและคัดเลือก

● **นโยบายด้านความหลากหลาย**

- อินโดรามา เวนเจอร์ส มีนโยบายส่งเสริมความหลากหลายภายในบริษัท
- บริษัทให้โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคน

#### 4.5. นโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

ในหมวดนี้จะกล่าวถึงพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างอินโดรามา เวนเจอร์ส และผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มของบริษัท ซึ่งอยู่บนรากฐานของการมีจริยธรรม ความยุติธรรม และความเท่าเทียม ซึ่งอธิบายถึงผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม รวมถึงมาตรฐานระดับสูงที่บริษัทคาดหวังเพื่อความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่แข็งแกร่งในเชิงบวก และการมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและบุคลากรของบริษัท บริษัทมีนโยบายที่จะสร้างความมั่นใจว่าบริษัทจะสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท

เราให้คำมั่นสัญญาที่จะดำเนินงานตามแนวปฏิบัติทางธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยความเหมาะสม

บริษัทมีนโยบายที่จะปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกรายอย่างยุติธรรม เท่าเทียม และมีจริยธรรม โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อย่างถูกต้อง เพียงพอ เหมาะสมแก่เวลา และเป็นประโยชน์ โดยไม่มีเจตนาที่จะชักนำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือปกปิดใด ๆ ทางบริษัท จะดำเนินการกับข้อมูลส่วนบุคคลใด ๆ ของผู้มีส่วนได้เสียตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน

ทั้งนี้ บริษัทเปิดรับข้อร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวกับการฝ่าฝืนคู่มือการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณของอินโดรามา เวนเจอร์ส และแนวปฏิบัติที่ขัดต่อกฎหมายผ่านช่องทางที่แจ้งเบาะแส

##### 4.5.1. ผู้ถือหุ้น

บริษัทให้ความสำคัญต่อการปกป้องสิทธิของผู้ถือหุ้นโดยไม่คำนึงถึงจำนวนหุ้นที่ผู้ถือหุ้นมีอยู่และส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิของตนเองดังที่ระบุไว้ในข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

###### • สิทธิของผู้ถือหุ้น

บริษัทตระหนักถึงสิทธิพื้นฐานตามกฎหมายของผู้ถือหุ้นในการ:

- เข้าร่วมการประชุมผู้ถือหุ้น
- อนุมัติงบการเงินประจำปีของบริษัท
- อนุมัติการจ่ายเงินปันผลประจำปี
- มอบหมายอำนาจให้ผู้รับมอบฉันทะเข้าร่วมและลงคะแนนเสียงในการประชุมผู้ถือหุ้น
- ลงคะแนนเสียงในการแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล
- ลงคะแนนเสียงในการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบบัญชี และอนุมัติค่าตรวจสอบบัญชีประจำปี

- ลงคะแนนเสียงในประเด็นสำคัญต่างๆ ทางธุรกิจ เช่น การเพิ่มทุน/การลดทุน การปรับเปลี่ยนข้อบังคับบริษัทหรือการปรับเปลี่ยนหนังสือบริคณห์สนธิ การควมรวมและการเข้าซื้อกิจการ การออกตราสารหนี้ และอื่นๆ

อินโดรามา เวนเจอร์ส สนับสนุนการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้นในการถามเกี่ยวกับธุรกิจและการดำเนินงานของบริษัท การให้ความคิดเห็นและคำแนะนำในการประชุมผู้ถือหุ้น อีกทั้งบริษัท ยังอำนวยความสะดวกให้ผู้ถือหุ้นที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ โดยผู้ถือหุ้นสามารถส่งคำถามที่ต้องการถามในการประชุมผู้ถือหุ้นล่วงหน้า

- **การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน**

ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน บริษัทจะดำเนินการดังต่อไปนี้อย่างเหมาะสม :

- โดยก่อนการประชุม บริษัทจะเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นยื่นเสนอประเด็นต่างๆ ขึ้นเป็นวาระการประชุม ส่งคำถามเกี่ยวกับธุรกิจหรืองบการเงิน และเสนอชื่อผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามใดๆ เพื่อเข้าร่วมการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท  
ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ซึ่งบริษัทจะแจ้งเกณฑ์และขั้นตอนในการเสนอวาระการประชุมและผู้สมัครที่มีคุณสมบัติให้ผู้ถือหุ้นรับทราบผ่านทางระบบเผยแพร่ข้อมูลของ ตลท. และทางเว็บไซต์ของบริษัท
- อินโดรามา เวนเจอร์ส จะจัดการประชุมผู้ถือหุ้นในสถานที่ที่สะดวกแก่การเข้าร่วมประชุมและอำนวยความสะดวกในขั้นตอนการลงทะเบียน
- เราจะดำเนินการประชุมผู้ถือหุ้นอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีเวลาเพียงพอในการสอบถามข้อมูล
- บริษัทจะไม่เสนอวาระการประชุมอื่นนอกเหนือจากวาระการประชุมที่ได้ระบุในจดหมายเชิญประชุมที่ส่งให้แก่ผู้ถือหุ้น
- ในกรณีที่ผู้ถือหุ้นไม่สะดวกเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นด้วยตนเอง บริษัท ได้จัดเตรียมหนังสือมอบฉันทะไว้สำหรับเข้าร่วมประชุม ซึ่งผู้ถือหุ้นสามารถมอบฉันทะให้กรรมการอิสระคนใดคนหนึ่งหรือบุคคลใดๆ เข้าร่วมประชุมและออกเสียงลงคะแนนแทน โดยแบบหนังสือมอบฉันทะที่เหมาะสมจะถูกนำส่งให้แก่ผู้ถือหุ้น
- ในการลงคะแนนเสียง อินโดรามา เวนเจอร์สจะใช้บัตรลงคะแนนในทุกวาระการประชุม โดยบริษัทจะสแกนบัตรลงคะแนนด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ และจะประกาศผลการลงคะแนนเสียงของแต่ละวาระในระหว่างการประชุม การสแกนบัตรลงคะแนนและการประกาศผลจะกระทำขึ้นโดยมีที่ปรึกษากฎหมายและอาสาสมัครผู้ถือหุ้นที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ตั้งแต่เริ่มต้นการประชุมเป็นสักขี



พยาน ทางบริษัทจะเก็บรักษาบัตรลงคะแนนทุกใบไว้ใช้สำหรับอ้างอิงในอนาคตเป็นเวลาห้าปี

- o เพื่อมิให้มีการใช้ข้อมูลภายใน อินโดรามา เวนเจอร์สได้กำหนดนโยบายภายในเพื่อควบคุมดูแลการใช้ประโยชน์จากข้อมูลภายในและการซื้อขายหลักทรัพย์โดยกรรมการ ฝ่ายบริหาร และพนักงาน และจะตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในนโยบายอย่างเคร่งครัด

เรสสนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นติดต่อทางบริษัท หากผู้ถือหุ้นต้องการข้อมูลหรือคำชี้แจงใดๆ

#### 4.5.2. ลูกค้า

อินโดรามา เวนเจอร์ส มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความคาดหวังและความพึงพอใจของลูกค้าด้วยมาตรฐานสูงสุดของการทำธุรกิจอย่างซื่อตรง ความปลอดภัยและคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า

เพื่อปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาดังกล่าว อินโดรามา เวนเจอร์สจะ :

- ประกอบธุรกิจโดยอยู่บนพื้นฐานของการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีเยี่ยมและการมีราคาที่จูงใจให้แก่ลูกค้า
- ให้บริการและนำส่งผลิตภัณฑ์อย่างซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา และถูกต้อง และทำตามสัญญาที่ให้ไว้
- ให้ข้อมูลที่จำเป็นทั้งหมดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และไม่หลอกลวงลูกค้าโดยเด็ดขาด
- ดำเนินการตามข้อร้องเรียนจากลูกค้าอย่างเป็นธรรม ถูกต้อง และทันท่วงที
- เคารพในสิทธิของลูกค้าด้วยการรักษาข้อมูลทั้งหมดของลูกค้าไว้เป็นความลับ
- แจ้งให้ลูกค้าทราบโดยเร็วที่สุดหากมีข้อกังวลใดๆ เกี่ยวกับความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์

#### 4.5.3. ผู้ผลิตและผู้จัดหา

อินโดรามา เวนเจอร์ส มุ่งมั่นที่จะร่วมมือกับผู้ผลิตและผู้จัดหาในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ หลักการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) ตลอดจนความเข้าใจในคุณค่าและค่านิยมของกันและกัน เพื่อปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาดังกล่าว เราจะ :

- สื่อสารอย่างชัดเจน มีส่วนร่วม เจรจาต่อรอง และบรรลุข้อตกลงร่วมกับผู้ผลิตและผู้จัดหาอย่างมืออาชีพ ยุติธรรม จริงใจ มีจริยธรรม และโปร่งใส
- ปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขในข้อตกลง

- เคารพในสิทธิของผู้ผลิตและผู้จัดหาด้วยการรักษาข้อมูลทั้งหมดของผู้ผลิตและผู้จัดหาไว้เป็นความลับ

ในทางกลับกัน บริษัทคาดหวังให้ผู้ผลิตและผู้จัดหา :

- ปฏิบัติตามมาตรฐานทุกข้อที่จำเป็นในด้านความปลอดภัยและคุณภาพ และรายงานบริษัททราบโดยทันทีหากผลิตภัณฑ์มีปัญหาด้านความปลอดภัยใด ๆ
- ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมตาม "นโยบายการจัดการอย่างรับผิดชอบของคู่ค้า" (Responsible Sourcing Policy) ของบริษัท โดยสามารถศึกษานโยบายฉบับเต็มได้ผ่าน QR Code หรือลิงก์ที่ระบุไว้ในภาคผนวก 2 และบนเว็บไซต์ของบริษัทในหมวดการค้ากับดูแลกิจการ ทั้งนี้ องค์ประกอบสำคัญของนโยบายดังกล่าวครอบคลุมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การเคารพสิทธิมนุษยชน การจ้างงานที่เป็นธรรม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทาน และการไม่ยอมรับ *การทุจริต* ทุกรูปแบบ

การคัดเลือกผู้ผลิตและผู้จัดหาจะพิจารณาจากผลการดำเนินงานทางธุรกิจและการปฏิบัติงาน ทั้งด้านคุณภาพ ราคา การส่งมอบ และผลการดำเนินงานด้าน ESG โดยบริษัทจะมีการทบทวนผลการประเมินดังกล่าวเป็นระยะ

#### 4.5.4. เจ้าหนี้

อินโดรามา เวนเจอร์ส เคารพในคำมั่นสัญญาของของบริษัทที่เกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขดังที่ระบุในข้อตกลงที่ทำร่วมกับเจ้าหนี้ของบริษัท

อีกทั้งจะแจ้งให้เจ้าหนี้ทราบถึงสถานะทางการเงินของบริษัทด้วยความโปร่งใส

#### 4.5.5. คู่แข่ง

อินโดรามา เวนเจอร์ส จะดำเนินการแข่งขันและประกอบธุรกิจอย่างเสรี เป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย โดยปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้าและกฎหมายต่อต้านการผูกขาดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามพันธสัญญาดังกล่าว บริษัทจะ:

- หลีกเลี่ยงการทำข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมายการแข่งขันทางการค้า หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีความอ่อนไหวกับคู่แข่ง เช่น ข้อมูลด้านราคา การยื่นประมูล ปริมาณการผลิต หรือกลุ่มลูกค้า
- หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นในเชิงลบใดๆ เกี่ยวกับคู่แข่งของบริษัท
- รับรองว่าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันจะได้มาโดยถูกต้องตามหลักจริยธรรมจากแหล่งข้อมูลสาธารณะ

#### 4.5.6. รัฐบาล

อินโดรามา เวนเจอร์ส ให้เกียรติกับความสัมพันธ์ที่บริษัทมีกับรัฐบาลและหน่วยงานกำกับดูแลในทุกเขตปกครองที่บริษัทดำเนินธุรกิจอยู่ และจะปฏิบัติตามคำแนะนำ ข้อกำหนดตามกฎหมาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทในทุกด้าน

บริษัทจะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตนต่อ *เจ้าหน้าที่รัฐ* ในลักษณะที่อาจถูกตีความได้ว่าบริษัทพยายามโน้มน้าวหรือสมรู้ร่วมคิดในการกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย

เนื่องจากบริษัทมีการดำเนินธุรกิจในหลายประเทศ บริษัทจึงจะทำงานร่วมกับรัฐบาลหรือหน่วยงานกำกับดูแลที่มาจากต่างวัฒนธรรมด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่ง โดยพนักงานของบริษัทจะได้รับการแจ้งเตือนให้ตระหนักถึงมารยาทและแนวปฏิบัติทางธุรกิจเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำผิดโดยไม่เจตนา

#### 4.5.7. สื่อ

อินโดรามา เวนเจอร์ส มีนโยบายที่จะให้ข้อมูลที่ถูกต้องและจำเป็นแก่สื่อ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทไปสู่สาธารณะ

ทั้งนี้ แม้ฝ่ายสื่อสารองค์กรจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อให้ข้อมูลหลากหลายแก่สื่อ โฆษกผู้ได้รับอนุญาตจากบริษัทเท่านั้นจึงจะสามารถให้สัมภาษณ์หรือให้ความเห็นในฐานะตัวแทนของบริษัทได้

## บทสรุปสาระสำคัญของหมวด

### นโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

อินโดรามา เวนเจอร์ส มีนโยบายที่จะปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกรายอย่างยุติธรรม เท่าเทียม และมีจริยธรรม

- **ผู้ถือหุ้น**

เราให้ความสำคัญสูงสุดต่อการปกป้องสิทธิของผู้ถือหุ้นโดยไม่คำนึงถึงจำนวนหุ้นที่ผู้ถือหุ้นมีอยู่และส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิของตนเอง

- **ลูกค้า**

เรามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความคาดหวังและความพึงพอใจของลูกค้าด้วยมาตรฐานสูงสุดของการทำธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริต ความปลอดภัยและคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า

- **ผู้ผลิตและผู้จัดหา**

เรามุ่งมั่นสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับคู่ค้าบนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และแนวปฏิบัติด้าน ESG ที่เข้มแข็ง

- **เจ้าหน้าที่**

- เราจะปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาของบริษัทที่เกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขดังที่ระบุในข้อตกลงที่ทำร่วมกับเจ้าหน้าที่ของบริษัท
- เราจะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงสถานะทางการเงินของเราด้วยความโปร่งใส

- **คู่แข่ง**

- เราจะดำเนินการแข่งขันและประกอบธุรกิจอย่างเสรี เป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย โดยปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้าและกฎหมายต่อต้านการผูกขาดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
- เราจะหลีกเลี่ยงการแสดงความเห็นในเชิงลบใดๆ เกี่ยวกับคู่แข่งของบริษัท
- เราจะจัดหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันด้วยวิธีการที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม และใช้เฉพาะข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะเท่านั้น

- **รัฐบาล**

- เราจะปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาลและหน่วยงานกำกับดูแล ข้อกำหนดตามกฎหมาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของเราในทุกๆ ด้าน
- เราจะใช้ความระมัดระวังอย่างสูงสุดเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่หน่วยงานกำกับดูแลที่มาจากต่างวัฒนธรรมด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่ง

- **สื่อ**

- เรามีนโยบายที่จะให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและถูกต้องแก่สื่อ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน และกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทต่อสาธารณะ
- ในขณะที่ฝ่ายสื่อสารองค์กรทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเพื่อให้ข้อมูลต่างๆ แก่สื่อ โฆษกผู้ได้รับอนุญาตจากบริษัทเท่านั้นที่จะสามารถให้สัมภาษณ์หรือให้ความเห็นในฐานะตัวแทนของบริษัทได้

# นโยบายการแจ้งเบาะแส

## 5. นโยบายการแจ้งเบาะแส

- อินโดรามา เวนเจอร์ส มีนโยบายให้พนักงานบริษัท ซึ่งพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรมหรือไม่เหมาะสม (ไม่ว่าจะเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายหรือไม่ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการกระทำที่อาจเป็นการฉ้อโกง *การทุจริต* หรือการกระทำผิดและความผิดปกตอย่างร้ายแรงอื่นๆ) สามารถติดต่อ *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแส* โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามสายงานของตนทราบและไม่ต้องเปิดเผยตัวตนของผู้แจ้ง อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ *ผู้แจ้งเบาะแส* ได้รับความเดือดร้อนมาด้วย อินโดรามา เวนเจอร์ส ขอรับรองว่าจะให้การคุ้มครองข้อมูลระบุตัวตนดังกล่าว

นโยบายฉบับนี้อุญญาตให้ผู้อื่นติดต่อ *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแส* ด้วยเช่นกัน

- นโยบายฉบับนี้กำกับดูแลการแจ้งเบาะแสและการสอบสวนข้อกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ไม่เหมาะสม *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแส* มีสิทธิพิเศษที่จะตัดสินใจว่าสถานการณ์ต่างๆ มีความเหมาะสมที่จะดำเนินการสอบสวนหรือไม่ในทุกกรณี โดยจะพิจารณาว่าต้องดำเนินการตามขั้นตอนการสอบสวนที่เหมาะสมอย่างเต็มรูปแบบซึ่งสอดคล้องกับนโยบายกฎหมายและกฎระเบียบที่บังคับใช้หรือไม่
- การแจ้งเบาะแสและการสอบสวนข้อกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ไม่เหมาะสมภายใต้ นโยบายฉบับนี้อาจถือเป็นนัยถึงการดำเนินการกับข้อมูลส่วนบุคคลภายใต้ขอบเขตความหมายของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป หรือกฎระเบียบอื่นใดในด้านข้อมูลส่วนบุคคล เมื่อมีการดำเนินการกับข้อมูลส่วนบุคคล การดำเนินการดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามหมวด "ความเป็นส่วนตัว" ในนโยบายการแจ้งเบาะแสฉบับนี้ ถ้อยแถลงว่าด้วยความเป็นส่วนตัว และข้อกำหนดอื่นๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบ (ในท้องถิ่น) ด้านข้อมูลส่วนบุคคล
- นโยบายนี้ยังครอบคลุม *ผู้มีส่วนได้เสีย* ของบริษัท ที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแทนหรือเป็นตัวแทนของบริษัท
- **การเปิดเผยโดยได้รับความคุ้มครอง**
  - *ผู้แจ้งเบาะแส* อาจเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ :
    - การกระทำใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนคู่มือการกำกับดูแลกิจการ รวมถึงหลักจริยธรรมของบริษัท และการกระทำใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ทางธุรกิจของบริษัท
    - การกระทำใดๆ ที่ฝ่าฝืนข้อบังคับบริษัท รวมถึงกฎ หนังสือบริคณสนธิ ประกาศนโยบายและระเบียบปฏิบัติใดๆ ของบริษัท
    - การกระทำใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมายภายใต้กฎหมายท้องถิ่นหรือนานาชาติ
- **ขั้นตอนการรายงาน**

การเปิดเผยข้อมูลต่อ *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแส* สามารถกระทำผ่านช่องทางที่ระบุไว้ด้านล่างนี้:

- o ทางอีเมล : [ethics@indorama.net](mailto:ethics@indorama.net) หรือ
- o ทางเว็บไซต์ : <http://whistleblower.indoramaventures.com>
- o ผู้แจ้งสามารถทำ *การเปิดเผยข้อมูลโดยได้รับความคุ้มครอง* ต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงานของตนได้โดยตรง หรือแผนกกำกับดูแลกิจการ (ในกรณีที่ไม่มีแนວໂນ້ມที่จะเกิดความขัดแย้งทางประโยชน์) ในกรณีดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาตามสายงานจะต้องทำการแจ้งให้ *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแส*ทราบเรื่องโดยใช้ความระมัดระวังในการปกปิดตัวตนของ *ผู้แจ้งเบาะแส*อย่างเหมาะสม
- o *การเปิดเผยข้อมูลโดยได้รับความคุ้มครอง* สามารถรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสที่บริษัทกำหนดไว้ข้างต้นได้ ทั้งนี้ แม้ว่าบริษัทจะแนะนำให้ใช้ภาษาอังกฤษในการรายงานเพื่อความรวดเร็วในการพิจารณาและตรวจสอบ แต่บริษัทก็ยอมรับรายงานที่จัดทำเป็นภาษาอื่นตามที่ *ผู้แจ้งเบาะแส*นัดเช่นเดียวกัน โดยรายงานที่อยู่ในภาษาอื่น จะได้รับการแปลเป็นภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการพิจารณาและดำเนินการสอบสวนต่อไป
- o *ผู้แจ้งเบาะแส*สามารถรายงานข้อกังวลผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสในระดับท้องถิ่น (หากมี) หรือผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสของบริษัทที่ระบุไว้ข้างต้นได้ ทั้งนี้ โปรดทราบว่า รายงานที่ส่งผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสในระดับท้องถิ่นจะได้รับการดำเนินการโดยทีมงานในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยให้เป็นไปตามนโยบายหรือขั้นตอนการรายงานผู้เปิดเผยข้อมูลที่ใช้บังคับในแต่ละพื้นที่
- o สำหรับการร้องเรียนที่เกี่ยวกับการกระทำผิดโดยกรรมการใน *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแส*ผู้แจ้งสามารถส่งไปได้ที่ [independentdirectors@indorama.net](mailto:independentdirectors@indorama.net)

• **ขั้นตอนในการสอบสวนการเปิดเผยโดยได้รับความคุ้มครอง**

- o *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแส*จะตัดสินใจว่า การสอบสวน *การเปิดเผยโดยได้รับความคุ้มครอง* นั้นเกี่ยวข้องกับ การฝ่าฝืนการปฏิบัติตามกฎหรือจริยธรรมหรือไม่ โดยทำการตัดสินใจภายใน 7 วันทำการหลังจากได้รับเรื่อง ทั้งนี้ ระยะเวลาการสอบสวน จะขึ้นอยู่กับความซับซ้อนและความร้ายแรงของเรื่องที่รายงาน แต่โดยทั่วไปการสอบสวนจะแล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับจากวันที่ได้รับรายงาน และผลการสอบสวนจะมีการสื่อสารให้ทราบภายใน 15 วันนับจากวันที่การสอบสวนเสร็จสิ้น

หากคำร้องนั้นเป็นการกล่าวหาสมาชิกกรายใดรายหนึ่งของ *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแส* *การเปิดเผยโดยได้รับความคุ้มครอง* จะถูกส่งไปยังประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งจะเริ่มการสอบสวนโดยแต่งตั้ง *คณะกรรมการเฉพาะกิจ* อันประกอบด้วยผู้บริหารที่ไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ถูกเปิดเผย

- หาก คณะอนุกรรมการการแจ้งเบาะแสตัดสินว่า การเปิดเผยโดยได้รับความคุ้มครอง ดังกล่าวไม่เข้าข่ายที่จะเริ่มการสอบสวน จะมีการแจ้งและชี้แจงเหตุผลต่อที่ประชุม คณะกรรมการการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และการกำกับดูแลกิจการ ("NCCG") คณะกรรมการ NCCG อาจเพิกถอนการตัดสินใจดังกล่าวหากเห็นสมควร
  - หาก คณะอนุกรรมการการแจ้งเบาะแสปิจารณาแล้วเห็นว่า การเปิดเผยโดยได้รับความคุ้มครองดังกล่าวนั้นถูกต้อง คณะอนุกรรมการการแจ้งเบาะแสะจะมอบหมายให้ทีมสอบสวนผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินการสอบสวนด้วยความเป็นอิสระ มีความเที่ยงธรรม เป็นกลาง มีความยุติธรรม และซื่อสัตย์ในระดับสูงสุด
  - โดยปกติแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับแจ้งให้ทราบถึงข้อกล่าวหาตั้งแต่การเริ่มการสอบสวนอย่างเป็นทางการและได้รับโอกาสแก้ต่างในระหว่างการสอบสวน
  - ห้ามมิให้ผู้ถูกกล่าวหากระทำการเพื่อแทรกแซงการสอบสวน ซึ่งรวมถึงห้ามมิให้มีการ ยึด ทำลาย หรือยุ่งเกี่ยวใดๆ กับหลักฐาน และการชักจูง อบรมสั่งสอน หรือข่มขู่พยาน โดยเด็ดขาด การกระทำใดๆ ในลักษณะดังกล่าวจะถือว่ามีความผิดต้องโทษทางวินัย
  - ทีมสอบสวนจะส่งรายงานผลการสอบสวนให้แก่ คณะอนุกรรมการการแจ้งเบาะแสะ พร้อมหลักฐาน (หากมี) ภายในหนึ่งเดือนหลังจากที่ได้รับ การเปิดเผยข้อมูลโดยได้รับความคุ้มครอง คณะอนุกรรมการการแจ้งเบาะแสะอาจพิจารณาอนุมัติให้มีการขยาย ระยะเวลาได้
- **ขั้นตอนหลังจากการสอบสวนข้อมูลการเปิดเผยโดยได้รับความคุ้มครอง**
    - แม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิอื่นใดตามกฎหมายหรือภายใต้นโยบายการแจ้งเบาะแสะฉบับนี้ ผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะได้รับแจ้งให้ทราบถึงผลลัพธ์ของการสอบสวน โดยหากข้อกล่าวหาไม่มีมูล จะมีการปรึกษากับผู้ถูกกล่าวหาว่าการเปิดเผยผลการสอบสวนสู่สาธารณะจะเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถูกกล่าวหาและบริษัท หรือไม่
    - หากการสอบสวนให้ข้อสรุปว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการอันไม่เหมาะสมหรือขัดต่อหลัก จริยธรรมจริง คณะอนุกรรมการการแจ้งเบาะแสะจะแนะนำให้มีการดำเนินการแก้ไขที่ เหมาะสมหรือการดำเนินการทางวินัยที่เห็นว่าจำเป็น
    - หากการสอบสวนให้ข้อสรุปว่าผู้แจ้งเบาะแสะได้ทำการแจ้งที่เป็นเท็จด้วยความประสงค์ ร้าย หรือผู้แจ้งเบาะแสะดังกล่าวได้ทำ การเปิดเผยข้อมูลโดยได้รับความคุ้มครองโดย อ้างอิงจากข้อเท็จจริงที่ตนรู้แจ้งใจว่ามีได้เป็นความจริงแต่อย่างใด ผู้แจ้งเบาะแสะจะถูก ดำเนินการอย่างเหมาะสมหรือถูกดำเนินการทางวินัย



- **ความเป็นส่วนตัว**

- อินโดรามา เวนเจอร์ส ขอรับรองว่าทางบริษัทได้ทำการรักษาความลับของข้อมูลที่ได้รับมา มีดำเนินการต่อข้อมูลส่วนบุคคลอย่างปลอดภัย และมีปกป้องตัวตนของ *ผู้แจ้งเบาะแส* และผู้อื่นที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- หากมีและเมื่อมีการดำเนินการกับข้อมูลส่วนบุคคลใดๆ (เพิ่มเติม) *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแสะ* ดำเนินการภายใต้หลักการการจัดเก็บข้อมูลเฉพาะที่จำเป็น โดย *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแสะ* ดำเนินการกับข้อมูลส่วนบุคคล (เพิ่มเติม) อย่างเหมาะสม เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง และเท่าที่จำเป็นในแต่ละกรณีเท่านั้น
- หากมีและเมื่อมีการดำเนินการกับข้อมูลส่วนบุคคลใดๆ *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแสะ* ตีความของข้อมูลส่วนบุคคลในบริบทเฉพาะกรณี และจะระบุตัวผู้ที่ได้รับผลกระทบ เพื่อกำหนดสิทธิในข้อมูล การเข้าถึง และการแก้ไขให้ถูกต้อง โดยอนุญาตให้มีการจำกัดสิทธิได้เป็นรายกรณี ทราบได้ที่ *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแสะ* สามารถแสดงบันทึกเอกสารของเหตุผลประกอบการตัดสินใจดังกล่าวได้
- *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแสะ* มอบสำเนาถ้อยแถลงว่าด้วยความเป็นส่วนตัว (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก 3) ให้แก่ *ผู้แจ้งเบาะแสะ* และบุคคลอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบจาก *การเปิดเผยโดยได้รับความคุ้มครอง* ทุกคน เพื่อแจ้งให้ทราบว่าจะมีการดำเนินการกับข้อมูลส่วนตัวของตน ซึ่งการมอบเอกสารนี้จะเกิดขึ้นโดยเร็วที่สุดหลังจาก *การเปิดเผยโดยได้รับความคุ้มครอง* และตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- อย่างไรก็ตาม ในบางกรณี การแจ้งให้ *ผู้ถูกกล่าวหา* ทราบเรื่องตั้งแต่แรกเริ่มอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องดังกล่าวได้ ซึ่งในกรณีเช่นนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินการกับข้อมูลส่วนบุคคลบางส่วนโดยเฉพาะ (โปรดดู Bullet Point ที่ 3 ข้างต้นประกอบ)
- ทั้งนี้ การแจ้งเรื่องข้างต้นให้บุคคลที่สามทราบอาจก่อให้เกิดผลเสียได้ ดังนั้น *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแสะ* ตัดสินใจเป็นรายกรณีว่าการแจ้งให้บุคคลที่สามทราบนั้นเหมาะสมหรือไม่ โดยหนึ่งในสถานการณ์นี้อาจนำไปสู่กรณีที่ต้องมีการดำเนินการกับข้อมูลเพิ่มเติม อันอาจเป็นการรุกล้ำความเป็นส่วนตัวมากยิ่งขึ้น
- *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแสะ* ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่นมิได้มีการเปิดเผยออกไปจากการตอบสนองต่อคำร้องขอสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล
- *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแสะ* ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการกำหนดระยะเวลาการรักษาข้อมูลอย่างเหมาะสมโดยขึ้นอยู่กับแต่ละกรณี ข้อมูลส่วนบุคคลจะอาจถูกเก็บรักษาไว้เป็นระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นโดยจะพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ในการดำเนินการกับข้อมูลดังกล่าว

- **การไม่ตอบโต้ผู้ร้องเรียน**

- อินโดรามา เวนเจอร์ส **ห้าม**และมีให้ให้มีการตอบโต้โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายต่อพนักงานหรือบุคคลใดๆ **อย่างเด็ดขาด** โดยห้ามมิให้มีการตอบโต้โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายในทุกรูปแบบ ซึ่งรวมถึงการลงโทษทางวินัย การโต้ตอบโดยใช้กำลัง การข่มขู่ หรือการตอบโต้ในรูปแบบอื่นใดอันเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย
- นโยบายนี้จะให้ความคุ้มครองต่อการรายงาน ข้อกังวล หรือการร้องเรียนโดยสุจริตอย่างเต็มที่ แม้ว่าภายหลังการสอบสวนจะได้ผลสรุปว่ารายงาน คำถาม หรือข้อกังวลนั้นไม่มีมูลก็ตาม
- บุคคลใดก็ตามที่ยื่นข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดหรือสงสัยว่ามีการละเมิดจะต้องกระทำการโดยสุจริตและมีเหตุผลอันควรเชื่อได้ว่าข้อมูลที่เปิดเผยนั้นได้บ่งชี้ว่าการละเมิดนโยบายของ อินโดรามา เวนเจอร์ส หรือละเมิดกฎหมาย ทั้งนี้ หากข้อกล่าวหาใดที่พิสูจน์แล้วว่าไม่มีมูลและถูกสร้างขึ้นโดยมีเจตนาร้ายหรือผู้ร้องเรียนรู้อยู่แล้วว่าเป็นเท็จ จะถือเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

## บทสรุปสาระสำคัญของหมวด

### นโยบายการแจ้งเบาะแส

- เรานับสนุนให้พนักงานแจ้งเบาะแสให้กับคณะกรรมการแจ้งเบาะแสได้โดยไม่ต้องเปิดเผยตัวตนของผู้แจ้ง
- รายงานการแจ้งเบาะแสสามารถจัดทำในภาษาที่ *ผู้แจ้งเบาะแส* นึกได้ โดยรายงานที่อยู่ในภาษาอื่นจะได้รับการแปลเป็นภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการพิจารณาและดำเนินการสอบสวนต่อไป
- *ผู้แจ้งเบาะแส* อาจเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ :
  - การกระทำใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนคู่มือการกำกับดูแลกิจการและข้อบังคับบริษัท
  - การกระทำใดๆ ที่เป็นการฉ้อโกง
  - การกระทำใดๆ ที่ผิดหรือขัดต่อกฎหมายภายใต้กฎหมายท้องถิ่นหรือกฎหมายระหว่างประเทศ
- *ผู้แจ้งเบาะแส* สามารถติดต่อตามช่องทางแจ้งเบาะแสต่อไปนี้ :
  - ทางอีเมล : [ethics@indorama.net](mailto:ethics@indorama.net) หรือ
  - ทางเว็บไซต์ : <http://whistleblower.indoramaventures.com>
  - สำหรับการร้องเรียนที่เกี่ยวกับการกระทำผิดโดยกรรมการใน *คณะกรรมการการแจ้งเบาะแสผู้แจ้งเบาะแส* สามารถส่งไปได้ที่ [independentdirectors@indorama.net](mailto:independentdirectors@indorama.net)
  - ช่องทางการแจ้งเบาะแสในระดับท้องถิ่น (หากมี)
- ห้ามมิให้ *ผู้ถูกกล่าวหา* ทำการเพื่อแทรกแซงการสอบสวน ซึ่งรวมถึงห้ามไม่ให้มีการยึด ทำลาย หรือยุ่งเกี่ยวใดๆ กับหลักฐาน และการชักจูง อบรมสั่งสอน หรือข่มขู่พยานโดยเด็ดขาด การกระทำใดๆ ในลักษณะดังกล่าวจะถือว่ามีความผิดต่อทางวินัย
- บริษัทห้ามและมิให้มีการตอบโต้โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายต่อพนักงานหรือบุคคลใดๆ อย่างเด็ดขาด โดยห้ามมิให้มีการตอบโต้โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายในทุกรูปแบบ
- ข้อกล่าวหาใดๆ ที่ถูกสร้างขึ้นโดยมีเจตนาร้ายหรือผู้ร้องเรียนรู้อยู่แล้วว่าเป็นเท็จ จะถือเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

**คำจำกัดความและคำย่อ**

## 6. คำจำกัดความและคำย่อ

คำและสำนวนที่ปรากฏในค่มือฉบับนี้จะมีความหมายดังที่ระบุได้ด้านล่าง เว้นแต่จะมีการใช้ในบริบทอื่น

คำและสำนวน	ความหมาย
<b>เครื่องมือทางปัญญาประดิษฐ์<sup>6</sup></b> หน้า 13 และ 24	หมายถึง ระบบซอฟต์แวร์ที่ออกแบบมาเพื่อปฏิบัติงานซึ่งโดยทั่วไปต้องอาศัยความสามารถเชิงสติปัญญาของมนุษย์ การปฏิบัติงานดังกล่าวอาจรวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียง การสร้างข้อความ การสร้างรูปภาพ การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ การแปลภาษา การวิเคราะห์ข้อมูล การช่วยในการตัดสินใจ การจดจำรูปแบบ การประมวลผลภาษาธรรมชาติ และการทำงานแบบอัตโนมัติ ทั้งนี้ เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์อาจทำงานด้วยระดับความอัตโนมัติที่แตกต่างกัน และมีอาศัยเทคโนโลยี เช่น ระบบการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) ระบบการเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning) และระบบการทำงานตามกฎเกณฑ์ (Rule-Based Logic)
<b>เครื่องหมายการค้า<sup>7</sup></b> หน้า 23-24 และ 55	สัญลักษณ์ที่มีลักษณะเฉพาะซึ่งระบุถึงสินค้าหรือบริการเฉพาะอย่างที่ผลิตหรือมอบให้โดยบุคคลหรือบริษัท ซึ่งรวมถึงชื่อบริษัท โลโก้ คำขวัญ และงานออกแบบที่ใช้เพื่อระบุและแยกแยะสินค้าของบริษัทในการค้าเชิงธุรกิจ
<b>เจ้าหน้าที่สอบสวน</b> หน้า 20	หมายถึงบุคคลใดก็ตามที่ได้รับมอบหมายโดยหรือให้คำปรึกษากับ <i>คณะกรรมการการแจ้งเบาะแส</i> ซึ่งรวมถึงแผนกตรวจสอบภายใน
<b>เจ้าหน้าที่รัฐ</b> หน้า 16-19, 42, 51 และ 54	เจ้าหน้าที่ของรัฐอาจรวมถึง: <ul style="list-style-type: none"> <li>• เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของภาครัฐ หรือกระทรวง หรือหน่วยงานราชการ หรือองค์การภาครัฐระหว่างประเทศ</li> <li>• บุคคลใดก็ตามซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐ เพื่อกระทำการหรือดำเนินงานใดๆ ในนามของภาครัฐ หรือกระทรวง หรือหน่วยงานราชการ หรือองค์การภาครัฐระหว่างประเทศ</li> <li>• เจ้าหน้าที่การเมืองหรือผู้สมัครรับตำแหน่งทางการเมือง</li> </ul>
<b>เด็ก<sup>8</sup></b> หน้า 29, 36 และ 51	บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีเว้นแต่กฎหมายท้องถิ่นจะกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานไว้สูงกว่าเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งในกรณีเช่นนั้น ให้ยึดถือเกณฑ์กำหนดอายุที่สูงกว่า
<b>กลุ่มพนักงาน</b> หน้า 34	ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหาร ลูกจ้างหรือพนักงานประจำ และลูกจ้างหรือพนักงานชั่วคราว

<sup>6</sup> แหล่งข้อมูล: Adapted from the OECD Recommendation on Artificial Intelligence (2019), OECD Legal Instrument [OECD/LEGAL/0449]

<sup>7</sup> แหล่งข้อมูล : "What is Intellectual Property?" โดย World Intellectual Property Organization จาก [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo\\_pub\\_450.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf)

<sup>8</sup> แหล่งข้อมูล : "Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000@:2014)" โดย Social Accountability International.

คำและสำนวน	ความหมาย
<b>การเปิดเผยโดยได้รับความคุ้มครอง</b> หน้า 44-47	หมายถึงการสื่อสารใดๆ ที่กระทำด้วยเจตนาดี โดยมีความเชื่อโดยสุจริตว่ามีความสมเหตุสมผลพอที่จะเกิดความกังวล และเป็นการเปิดเผยข้อมูลหรือแจ้งหลักฐานการกระทำที่ขัดต่อหลักจรรยาบรรณหรือไม่เหมาะสม บริษัท และฝ่ายบริหารจะไม่เปิดเผยตัวตนของ <i>ผู้แจ้งเบาะแส</i> และไม่ดำเนินการอันไม่ยุติธรรมหรือเป็นการลงโทษ ซึ่งประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในการทำงาน ลักษณะงาน หรือสถานที่ทำงานของ <i>ผู้แจ้งเบาะแส</i> หรือระงับ ช่มชู้ คุกคาม หรือเลิกจ้าง <i>ผู้แจ้งเบาะแส</i>
<b>การใช้แรงงานเด็ก<sup>9</sup></b> หน้า 29-30	การทำงานใดๆ ที่กระทำโดย <i>เด็ก</i> ที่มีอายุต่ำกว่าอายุ <i>เด็ก</i> ที่ระบุในคำนิยามข้างต้น
<b>การใช้แรงงานทาสยุคใหม่</b> หน้า 29 และ 37	การสรรหา การเคลื่อนย้าย การให้ที่อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่ง <i>เด็ก</i> ผู้หญิงหรือผู้ชาย ด้วยการ ใช้กำลัง การบังคับขู่เข็ญ การละเมิดผู้ที่มีความเปราะบาง (abuse of vulnerability) การหลอกลวง หรือการกระทำในรูปแบบอื่นใดเพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงประโยชน์ การกระทำดังกล่าวถือเป็นอาชญากรรมภายใต้กฎหมาย Modern Slavery Act 2015 แห่งสหราชอาณาจักร และรวมถึงการทำให้บุคคลอยู่ในสถานะทาส การบีบบังคับให้จำยอมเป็นทาส หรือการใช้แรงงานภาคบังคับ หรือการอำนวยความสะดวกในการเดินทางโดยมีเจตนาแสวงประโยชน์ในภายหลัง
<b>การให้สินบน<sup>10</sup></b> หน้า 15-16, 19-20 และ 52	หมายถึงการเสนอ การสัญญาว่าจะให้ หรือการมอบให้ผู้อื่น หรือการร้องขอ การได้รับ หรือการตกลงที่จะรับจากบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ทางการเงินหรือประโยชน์ในรูปแบบอื่น อันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือการดำเนิน <i>กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง</i> ไม่ว่าจะการปฏิบัติหน้าที่หรือกิจกรรมนั้นจะเป็นการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ รวมถึงการจ่ายเงิน <i>ค่าอำนวยความสะดวก</i> (facilitation payment) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นหรือเร่งรัด การปฏิบัติงานของ <i>เจ้าหน้าที่รัฐ</i> รวมถึงเพื่อได้มาหรือรักษาข้อได้เปรียบทางธุรกิจหรือผลประโยชน์อันไม่เหมาะสมอื่นดังที่กล่าวถึงในนโยบายฉบับนี้

<sup>9</sup> แหล่งข้อมูล : “อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ. 2516 (C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138))” โดย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (the International Labour Organization)

<sup>10</sup> แหล่งที่มา : Section 1 and Section 3 of the United Kingdom Bribery Act 2010 and Article 1(1) of the OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (1997)

คำและสำนวน	ความหมาย
<p><b>การค้ำบุนุษย์<sup>11</sup></b> หน้า 29</p>	<p>หมายถึง การสรรหา การเคลื่อนย้าย การขนส่ง การโอนย้าย การซ่อนเร้น การจัดหา หรือการรับไว้ซึ่งบุคคล เพื่อบังคับใช้แรงงาน โดยอาศัยวิธีการใดๆ อันเป็นการบีบบังคับหรือฉวยโอกาส ไม่ว่าจะเป็นการใช้กำลัง การขู่เข็ญ การลักพาตัว การหลอกลวง การฉ้อฉล การใช้อำนาจหรืออิทธิพลในทางที่ผิด หรือการเอาเปรียบจากสถานะของความเปราะบางของบุคคล รวมถึงการให้หรือรับเงิน หรือผลประโยชน์อื่นใด เพื่อให้บุคคลที่มีอำนาจควบคุมเหนือบุคคลอีกคนหนึ่งยินยอม ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์</p> <p>การแสวงหาประโยชน์ดังกล่าวให้ครอบคลุมอย่างน้อย การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การเป็นทาสหรือการปฏิบัติที่มีลักษณะคล้ายทาส การบังคับให้รับใช้ และการนำอวัยวะออกจากร่างกาย</p> <p>ทั้งนี้ ความยินยอมของเหยื่อจะไม่นำมาพิจารณาในทุกกรณี หากมีการใช้วิธีการบีบบังคับ กดดัน หลอกลวง หรือวิธีการใดก็ตามที่ระบุข้างต้นในการแสวงหาประโยชน์จากเหยื่อ</p>
<p><b>การคุกคาม</b> หน้า 27, 29-30, 33 และ 36</p>	<p>อินโดรามา เวนเจอร์ส กำหนดให้การกระทำดังต่อไปนี้ถือเป็นการคุกคาม :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การละเมิดหรือการทำให้บุคคลหนึ่งอับอายทั้งในทางร่างกายหรือวาจา</li> <li>• การข่มขู่หรือสร้างความหวาดกลัวให้แก่บุคคลอื่น</li> <li>• การล้อเลียนหรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างของผู้อื่นในลักษณะที่ไม่พึงปรารถนา</li> </ul> <p>การคุกคามทางเพศประกอบด้วยแต่ไม่จำกัดเพียงพฤติกรรมต่างๆ ที่ :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีลักษณะส่อไปทางเพศซึ่งเป็นการการข่มขู่ ไม่เป็นมิตร มีเจตนาร้าย หรือเป็นการล่วงละเมิด</li> <li>• อาจถูกมองว่าเป็นการใช้ความสัมพันธ์ทางเพศเป็นเงื่อนไขในการทำงานหรือในการว่างจ้างบุคคล</li> </ul>
<p><b>การซื้อขายหลักทรัพย์โดยบุคคลภายใน<sup>12</sup> (Insider Trading)</b> หน้า 6,15 และ 21</p>	<p>การที่บุคคลใดอาศัยตำแหน่งหน้าที่ หรืออยู่ในฐานะที่สามารถล่วงรู้ <i>ข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญ</i> ของบริษัท อันเป็นสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคาของหลักทรัพย์ และเข้ามาทำการซื้อหรือขายหลักทรัพย์โดยอาศัยข้อเท็จจริงดังกล่าว ก่อนที่ข้อเท็จจริงดังกล่าวจะถูกเปิดเผยต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นการเอาเปรียบบุคคลอื่นและเป็นการซื้อขายที่ไม่เป็นธรรม</p>
<p><b>การทุจริต</b> หน้า 1, 13, 15, 18-21, 41 และ 44</p>	<p>หมายถึง <i>การให้สินบน</i> การกรรโชก การฉ้อโกง การหลอกลวง การใช้อำนาจในทางที่ผิด การยักยอกเงิน การฟอกเงิน และการกระทำอื่นใดในลักษณะเดียวกัน</p>

<sup>11</sup> แหล่งข้อมูล: Article 3(a) of the Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime (UN General Assembly Resolution 55/25, Annex II; entered into force 25 December 2003), <https://www.unodc.org/unodc/en/organized-crime/intro/UNTOC.html>

<sup>12</sup> แหล่งข้อมูล : “ฝ่ายกำกับกำกับการซื้อขาย” โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET)

คำและสำนวน	ความหมาย
<b>การปฏิบัติหน้าที่หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง</b> หน้า 51	หมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ทั้งหมดทั้งที่เป็นของทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งรวมถึงกิจกรรมทั้งหมดที่เชื่อมโยงกับธุรกิจ กิจกรรมใดๆ ที่กระทำขึ้นในช่วงเวลาว่างที่บุคคลผู้กระทำการได้รับว่าจ้าง หรือกิจกรรมใดๆ ที่กระทำขึ้นโดยหรือเพื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดๆ
<b>การออกแบบเชิงอุตสาหกรรม<sup>13</sup></b> หน้า 55	การออกแบบเชิงอุตสาหกรรมหมายถึงการประดับตกแต่งหรือการสร้างความสวยงามของสิ่งของชิ้นหนึ่ง การออกแบบอาจประกอบด้วยลักษณะสามมิติ เช่นรูปทรงหรือพื้นผิวของสิ่งของดังกล่าว หรือลักษณะสองมิติ เช่นลาย เส้น หรือสี
<b>การเลี้ยงรับรอง</b> หน้า 16 และ 21	โดยทั่วไปจะรวมไปถึงเครื่องดื่ม อาหาร ความบันเทิง และที่พัก
<b>การให้ความช่วยเหลือทางการเมือง</b> หน้า 53	การสนับสนุนที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน เช่น ทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนพรรคการเมือง นักการเมือง หรือกิจกรรมทางการเมือง
<b>กิจกรรมทางธุรกิจภายนอกบริษัท</b> หน้า 26 และ 36	กิจกรรมทางธุรกิจภายนอกบริษัททุกประเภทจะสามารถดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อได้รับการอนุมัติล่วงหน้าตามที่กำหนด ทั้งนี้ คำว่า กิจกรรมทางธุรกิจภายนอกบริษัท หมายถึง การประกอบอาชีพ การดำเนินกิจกรรมเชิงพาณิชย์ หรือการให้คำปรึกษาใดๆ ที่พนักงานดำเนินการนอกเหนือจากหน้าที่งานตามที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท กิจกรรมในลักษณะดังกล่าว รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง: <ul style="list-style-type: none"> <li>• การทำงานกับองค์กรอื่น ไม่ว่าจะเป็งานบางเวลา (part-time) หรือเต็มเวลา (full-time)</li> <li>• การทำงานพิเศษหรือการรับงานอิสระ (freelance)</li> <li>• การประกอบธุรกิจส่วนตัว ไม่ว่าจะในฐานะเจ้าของกิจการ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของธุรกิจ ไม่ว่าจะธุรกิจนั้นจะจัดตั้งเป็นนิติบุคคลหรือไม่</li> <li>• การให้บริการที่ปรึกษาหรือคำแนะนำทางธุรกิจแก่บุคคลหรือองค์กรภายนอก</li> <li>• การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนหรือผู้แทนทางธุรกิจให้กับบุคคลภายนอก</li> <li>• กิจกรรมใดๆ ที่อาจก่อให้เกิด <i>ความขัดแย้งทางผลประโยชน์</i> ทำให้ข้อมูลลับของบริษัทเสี่ยงต่อการถูกเปิดเผย หรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่มีต่อบริษัท</li> </ul>
<b>ข้อมูลความลับ</b> หน้า 15	ข้อมูลความลับหมายถึงข้อมูลที่ไม่เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไป หรือถูกเผยแพร่ต่อสาธารณะ ข้อมูลความลับประกอบด้วยแต่ไม่จำกัดเพียงข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ ข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลทางการค้า โครงสร้างองค์กร ข้อมูลที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน <i>ความลับทางการค้า</i> ความรู้ทางเทคนิค (Know-How) การออกแบบ แผนการขายและการตลาด ข้อมูลจากการทำวิจัย ตลาด รายงาน คู่มือ ข้อเสนอ การกำหนดราคา กลยุทธ์ทางธุรกิจ รายชื่อลูกค้าและผู้ผลิตและผู้จัดหา ทรัพย์สินและหนี้สิน บทวิเคราะห์ การคาดการณ์ การศึกษาธุรกิจและแผนพัฒนา รายงานการแจ้งเบาะแสไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งปากเปล่า พบเห็น แจ้งทางอิเล็กทรอนิกส์หรือการแจ้งโดยวิธีการอื่น การรวบรวมข้อมูล การศึกษา หรือเอกสารที่มีข้อมูลความลับหรือเกิดขึ้นจากข้อมูลความลับดังกล่าว

<sup>13</sup> แหล่งข้อมูล : "What is Intellectual Property?" โดย World Intellectual Property Organization จาก [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo\\_pub\\_450.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf).



คำและสำนวน	ความหมาย
<b>ข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญ<sup>14</sup></b> หน้า 52	ข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญ คือ ข้อมูลที่หากการเผยแพร่สู่สาธารณะมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อมูลค่าตลาดหรือมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท (เช่น หุ้น) หรือมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อตัดสินใจของนักลงทุนในการซื้อหรือขายหลักทรัพย์ของบริษัท
<b>ของขวัญ</b> หน้า 16 และ 21	ผลประโยชน์ใดๆ ก็ตามที่มาจากการมอบให้บุคคลใดเป็นการแสดงความขอบคุณ หรือมีตราภาพโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ของขวัญยังรวมไปถึง "ของขวัญตามมารยาท" ซึ่งเป็นของขวัญเล็กๆ น้อยๆ ที่มอบให้ในโอกาสทางวัฒนธรรมที่เป็นที่ยอมรับ (เช่น งานแต่งงาน งานศพ เป็นต้น) หรือในช่วงเทศกาลพิเศษของปี (เช่น คริสต์มาส ปีใหม่ เป็นต้น)
<b>คำอำนวยความสะดวก</b> หน้า 51	การจ่ายเงินโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นหรือเร่งรัด การปฏิบัติงานของ <i>เจ้าหน้าที่รัฐ</i> รวมถึงเพื่อให้ได้มาหรือรักษาข้อได้เปรียบทางธุรกิจหรือผลประโยชน์อันไม่เหมาะสมอื่นดังที่กล่าวถึงในนโยบายฉบับนี้
<b>คณะอนุกรรมการการแจ้งเบาะแส</b> หน้า 1,19-20, 44-47, 49 และ 50	หมายถึงคณะอนุกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการ ให้ทำหน้าที่สอบสวนการเปิดเผยข้อมูลที่กระทำโดย <i>ผู้แจ้งเบาะแส</i>
<b>ความขัดแย้งทางผลประโยชน์<sup>15</sup></b> หน้า 6, 19, 22, 25-26, 36 และ 53	สถานการณ์ที่บุคคลใดมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยกันสองทาง (ทั้งผลประโยชน์ของตัวเองและของบริษัท) ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นธรรมและความเป็นกลางของการตัดสินใจนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ยังหมายถึงสถานการณ์ที่ : <ul style="list-style-type: none"> <li>• พนักงานอาจได้รับผลประโยชน์ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ในขณะที่ตัดสินใจทางอาชีพ/ธุรกิจในฐานะตัวแทนของบริษัท</li> <li>• บุคคลหรือองค์กรภายนอกอาจได้รับข้อได้เปรียบทางอาชีพ/ธุรกิจ หรือผลประโยชน์ทางธุรกิจที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัวกับพนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์ส</li> <li>• อินโดรามา เวนเจอร์ส เสียเปรียบเนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างพนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์ส สองคนขึ้นไปหรือมากกว่านั้น</li> </ul> ขั้นตอนการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อผลประโยชน์ส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลกระทบต่อความถูกต้องในการตัดสินใจนั้น
<b>ความลับทางการค้า<sup>16</sup></b> หน้า 13, 23-24, 53 และ 55	ข้อมูลธุรกิจที่ไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะซึ่งเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กิจการ โดยข้อมูลดังกล่าวอาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ เช่น วิธีการขาย วิธีการกระจายสินค้า ข้อมูลของลูกค้า กลยุทธ์การโฆษณา กลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของลูกจ้าง รายชื่อผู้จัดหาสินค้า และลูกค้า และขั้นตอนการผลิต

<sup>14</sup> แหล่งข้อมูล : "Material Nonpublic Information: What it is and what to do when you come in possession of it" โดย Corporate Finance Institute

<sup>15</sup> แหล่งข้อมูล : Kennedy, Russell. "Conflict of interest in the workplace: recognizing, avoiding and resolving." Lexology, 19 กุมภาพันธ์ 2563, ค้นวันที่ 5 พฤษภาคม 2564 จาก <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ba789aeb-20b5-4a55-af59-85ce86dd6429>

<sup>16</sup> แหล่งข้อมูล : "What is a Trade Secret?" by World Intellectual Property Organization จาก [https://www.wipo.int/sme/en/ip\\_business/trade\\_secrets/trade\\_secrets.htm](https://www.wipo.int/sme/en/ip_business/trade_secrets/trade_secrets.htm)

คำและสำนวน	ความหมาย
<b>ทรัพย์สินของบริษัท</b> หน้า 32 และ 37	ทรัพย์สินของบริษัทรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการโต้ตอบ ข้อมูลจำเพาะ หนังสือรับรอง งานประพันธ์ หนังสือ หนังสือเวียน บทความ สินค้า หรือทรัพย์สินที่มีลักษณะเดียวกัน
<b>ทรัพย์สินทางปัญญา<sup>17</sup></b> หน้า 22-25	หมายถึงผลงานที่สร้างสรรค์จากความคิด: สิ่งประดิษฐ์; งานประพันธ์และงานศิลปะ; และ สัญลักษณ์ ชื่อ และรูปภาพที่ใช้ในการค้า ทรัพย์สินทางปัญญาสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม</b> ประกอบด้วยสิทธิบัตรสำหรับสิ่งประดิษฐ์ <i>เครื่องหมายการค้า การออกแบบเชิงอุตสาหกรรม และความลับทางการค้า</i></li> <li>• <b>ลิขสิทธิ์</b> ครอบคลุมถึงบทความงานวิจัย วิดีโอ ภาพยนตร์ เพลง ภาพ ภาพถ่าย ภาพวาด ภาพออกแบบกราฟิกและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และอื่นๆ</li> </ul>
<b>ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน</b> หน้า 27	ปฏิญญาฉบับนี้ได้รับการรับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2491 โดยมีด้วยกันทั้งหมด 30 ข้อซึ่งเป็นสิ่งยืนยันสิทธิของปัจเจกบุคคลทุกคนในโลก
<b>ผู้แจ้งเบาะแส</b> หน้า 44-47, 49, 51 และ 54	หมายถึงบุคคลใดก็ตามที่ได้ทำการเปิดเผยการกระทำที่ขัดต่อหลักจริยธรรมที่ตนได้พบเห็น โดยที่จะได้รับความคุ้มครองในการกระทำดังกล่าว
<b>ผู้ถูกกล่าวหา</b> หน้า 46-47 และ 49	หมายถึงบุคคลที่ถูกระบุว่ามีส่วนเกี่ยวข้องโดยบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองในการเปิดเผยข้อมูล
<b>ผู้มีส่วนได้เสีย</b> หน้า 1, 3, 6, 10, 12, 15, 22, 27, 30, 31, 38 และ 43-44	หมายถึงผู้ถือหุ้น ลูกค้า ผู้ผลิตและผู้จัดหา เจ้าหนี้ คู่แข่ง รัฐบาล และสื่อ
<b>สื่อและเนื้อหา</b> หน้า 24	หมายถึง ข้อมูล รายละเอียด เนื้อหา หรือสื่อทุกประเภทที่บริษัทเป็นผู้สร้างสรรค์ จัดทำ เผยแพร่ จัดเก็บ หรือใช้ประโยชน์ ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดก็ตาม โดยรวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียง: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>สื่อและเนื้อหาประเภทข้อความ:</b> รายงาน บทความ ข่าวประชาสัมพันธ์ คำโฆษณาหรือสื่อการตลาด เนื้อหาบนสื่อสังคมออนไลน์ ข่าวประกาศต่อสาธารณะ และอีเมลทุกรูปแบบ รวมถึงอีเมลที่สร้างหรือส่งโดยระบบอัตโนมัติ อีเมลที่สื่อสารถึงผู้รับจำนวนมาก หรืออีเมลที่มีข้อมูลที่สร้างขึ้นโดย AI ที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะ</li> <li>• <b>สื่อและเนื้อหาประเภทภาพ:</b> ภาพถ่าย ภาพกราฟิก และวิดีโอ รวมถึงสื่อภาพที่สร้างขึ้นหรือได้รับการปรับแต่งอย่างมีนัยสำคัญด้วยเทคโนโลยี AI เช่น สื่อภาพที่มีลักษณะคล้ายหรือเข้าข่ายเป็น deepfake</li> <li>• <b>สื่อและเนื้อหาประเภทเสียง:</b> เสียงบรรยายประกอบ (voiceover) เพลง ดนตรี หรือเอฟเฟกต์เสียง รวมถึงสื่อเสียงที่สร้างขึ้นหรือถูกปรับแต่งโดยเทคโนโลยี AI</li> </ul>
<b>สิทธิบัตร<sup>18</sup></b> หน้า 23 และ 55	สิทธิเด็ดขาดที่มอบให้สิ่งประดิษฐ์ ซึ่งหมายถึงผลิตภัณฑ์หรือขั้นตอนที่แสดงถึงวิธีการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแบบใหม่ หรือแสดงถึงวิธีการแก้ปัญหาทางเทคนิคแบบใหม่

<sup>17</sup> แหล่งข้อมูล : “What is Intellectual Property?” โดย World Intellectual Property Organization จาก [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo\\_pub\\_450.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf).

<sup>18</sup> แหล่งข้อมูล : “What is Intellectual Property?” โดย World Intellectual Property Organization จาก [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo\\_pub\\_450.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf).

**ใบลงนามรับทราบและถือปฏิบัติ**

## 7. ใบลงนามรับทราบและถือปฏิบัติ

ข้าพเจ้าได้รับและอ่านคู่มือการกำกับดูแลกิจการของบริษัท อินโดรามา เวนเจอร์ส จำกัด (มหาชน) แล้ว ข้าพเจ้าเข้าใจ รับทราบและจะนำไปปฏิบัติต่อไป

ลายเซ็น : .....

ชื่อ : .....

ตำแหน่ง : .....

หน่วยงาน : .....

สถานที่ : .....

วันที่ : ...../...../.....

## 8. ประวัติการปรับปรุงเนื้อหา

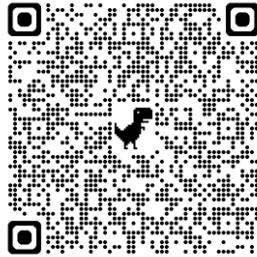
ฉบับ	อนุมัติโดย	วันที่อนุมัติ	สาระสำคัญในการปรับปรุงเนื้อหา
ต้นฉบับ	คณะกรรมการบริษัท	กันยายน 2562	-
ปรับปรุงครั้งที่ 1 (ฉบับที่ 2)	คณะกรรมการบริษัท	กุมภาพันธ์ 2565	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับแก้ วิทยาลัย ศัพท์ และคำนิยาม</li> <li>เพิ่มบทสรุปสาระสำคัญของนโยบายและความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์</li> <li>รวมทั้งปรับแก้เล็กน้อยในส่วนของนโยบายสิทธิมนุษยชน นโยบายการต่อต้านการทุจริต นโยบายด้านความหลากหลาย และนโยบายการแจ้งเบาะแส</li> <li>รวมนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม และนโยบายด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สุขอนามัย และความปลอดภัย (EHS) ซึ่งได้ผ่านการอนุมัติในปี 2564</li> <li>ปรับแก้ถ้อยแถลงว่าด้วยความเป็นส่วนตัวเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562</li> </ul>
ปรับปรุงครั้งที่ 2 (ฉบับที่ 3)	คณะกรรมการบริษัท	กุมภาพันธ์ 2566	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มหมวดการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์</li> <li>เพิ่มคำจำกัดความเรื่อง การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์</li> <li>ขยายเนื้อหาเกี่ยวกับข้อห้ามการใช้แรงงานเด็ก</li> <li>เพิ่มหัวข้อ “สัญญาเตือนความเสี่ยง”</li> <li>เพิ่มหัวข้อ “บุคคลที่สาม และการสอบทานธุรกิจ”</li> <li>เพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการจ้างงานของบุคคลซึ่งปัจจุบันหรืออดีตเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ</li> <li>ปรับปรุงเนื้อหาเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาให้มีความชัดเจนและกำหนดเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงสามารถเข้าใจได้ง่ายมากยิ่งขึ้น</li> <li>เพิ่มหัวข้อเรื่องการไม่ตอบโต้ผู้ร้องเรียน</li> </ul>
ปรับปรุงครั้งที่ 3 (ฉบับที่ 4)	คณะกรรมการบริษัท	กุมภาพันธ์ 2569	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุงรายละเอียดบางประการใน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายด้านความหลากหลาย การทำหน้าที่อย่างมืออาชีพ และนโยบายการแจ้งเบาะแส</li> <li>เพิ่มคำจำกัดความเรื่อง การใช้เครื่องมือทางปัญญาประดิษฐ์ สื่อและเนื้อหา และการประกอบธุรกิจภายนอกบริษัท</li> <li>เพิ่มหัวข้อเกี่ยวกับ การใช้เครื่องมือทางปัญญาประดิษฐ์ และการประกอบธุรกิจภายนอกบริษัท</li> </ul>

**ภาคผนวก**

## 9. ภาคผนวก

### ภาคผนวก 1 นโยบายเรื่องรายการที่เกี่ยวข้องกัน

<http://beta.indoramaventures.com/storage/downloads/corporate-governance/2026/policies/connected-transaction-policy/connected-transaction-policy-thai.pdf>



### ภาคผนวก 2 นโยบายการจัดหาที่รับผิดชอบ (Responsible Sourcing Policy)

<https://beta.indoramaventures.com/corporate-governance/responsible-sourcing-policy>



### ภาคผนวก 3      ถ้อยแถลงว่าด้วยความเป็นส่วนตัวสำหรับการแจ้งเบาะแส ตามนโยบายการ แจ้งเบาะแส

- **นโยบายความเป็นส่วนตัว**

เรา บริษัท อินโดรามา เวนเจอร์ส จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ (ต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า “อินโดรามา เวนเจอร์ส”) มุ่งมั่นที่จะให้ความเคารพและปกป้องความเป็นส่วนตัวของท่าน โดยถ้อยแถลงว่าด้วยความเป็นส่วนตัวฉบับนี้ระบุถึงนโยบายความเป็นส่วนตัวและแนวปฏิบัติของเราในการเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจากรายงานการแจ้งเบาะแสที่ถูกส่งมาผ่านเว็บไซต์และอีเมล

ความมุ่งมั่นของเราไม่เพียงจำกัดอยู่ที่การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเท่านั้น หากยังครอบคลุมถึงการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสจากการถูกเลือกปฏิบัติ การคุกคาม การกลั่นแกล้ง หรือการตอบโต้ในทุกรูปแบบ พร้อมทั้งรับรองว่ากระบวนการสอบสวนจะดำเนินไปอย่างอิสระ โปร่งใส และปราศจากการแทรกแซง

หากท่านมีคำถามหรือข้อกังวลเกี่ยวกับนโยบายความเป็นส่วนตัวฉบับนี้หรือข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน สามารถติดต่อเราได้ที่นี่ [ethics@indorama.net](mailto:ethics@indorama.net)

- **หลักการสำคัญในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส**

เราใช้หลักการต่อไปนี้เป็นรากฐานของระบบการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสของเราอย่างเคร่งครัด:

- **การคุ้มครองสูงสุด**

เราห้ามและไม่ให้มีการตอบโต้ การคุกคาม การกลั่นแกล้ง การเลือกปฏิบัติ หรือการดำเนินการในทางลบต่อผู้แจ้งเบาะแสในทุกรูปแบบ บริษัทจะเฝ้าระวังสัญญาณอันเป็นการตอบโต้ และดำเนินมาตรการคุ้มครองโดยทันทีเมื่อพบความเสี่ยง

- **การรักษาความลับอย่างเคร่งครัด**

ตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับการปกป้องด้วยมาตรการรักษาความปลอดภัยในระดับสูงสุด บริษัทส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้สามารถแจ้งเบาะแสแบบไม่เปิดเผยตัวตน โดยมีการจำกัดการเข้าถึงข้อมูลตัวตนอย่างเข้มงวด และจัดแยกออกจากเนื้อหารายงานอย่างเป็นระบบ

- **ความเป็นอิสระ**

รายงานทุกฉบับจะได้รับการดำเนินการโดยคณะอนุกรรมการการแจ้งเบาะแสที่มีความเป็นอิสระและปราศจากการแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ ในกรณีที่มีความร้ายแรง อาจมีที่ปรึกษาอิสระจากภายนอกเข้าร่วมในการสอบสวน



- **ความโปร่งใสภายใต้การรักษาความลับ**

ผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลา ขั้นตอน และการอัปเดตสถานะของการสอบสวนตามความเหมาะสม ทั้งนี้จะกระทำโดยยังคงรักษาความลับของข้อมูลอย่างเคร่งครัด

- **ข้อมูลส่วนบุคคลใดบ้างที่เราอาจเก็บรวบรวม วิธีการเก็บรวบรวมและวิธีใช้**

เราอาจเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของท่านด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งดังต่อไปนี้ :

- **ข้อมูลส่วนบุคคลจากรายงานการแจ้งเบาะแสที่ถูกส่งมาผ่านเว็บไซต์และอีเมล :**

จากการรายงานภายใต้นโยบายการแจ้งเบาะแส บริษัทอาจมีการเก็บข้อมูลของท่าน เช่น ชื่อ อีเมล ประเทศที่ท่านอาศัย บริษัทที่ท่านทำงาน ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงข้อมูลอื่นใดที่ท่านประสงค์จะเปิดเผยแก่เรา รายละเอียดข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนได้ทั้งหมดจะถูกให้โดยความสมัครใจของท่าน และท่านสามารถเลือกที่จะแจ้งเบาะแสโดยไม่เปิดเผยตัวตนได้เช่นกัน

บริษัทจะเก็บรวบรวมเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการดำเนินการสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น และจะใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อวัตถุประสงค์ในการสอบสวนและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสโดยเฉพาะ หากมีข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว (เช่น ข้อมูลสุขภาพ หรือข้อมูลการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน) ปรากฏในรายงาน ข้อมูลดังกล่าวจะได้รับการคุ้มครองเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

- **ระบบการรายงานโดยไม่เปิดเผยตัวตน**

ผู้แจ้งเบาะแสที่ไม่ประสงค์เปิดเผยตัวตนจะได้รับรหัสอ้างอิงเฉพาะสำหรับการสื่อสารเพื่อติดตามผล ซึ่งไม่สามารถระบุตัวบุคคลได้ ระบบของเราได้รับการออกแบบเพื่อป้องกันไม่ให้สามารถเชื่อมโยงรายงานที่ไม่เปิดเผยตัวตนเข้ากับตัวบุคคลผู้รายงาน และการสื่อสารทั้งหมดที่ไม่เปิดเผยตัวตนจะใช้การเข้ารหัสแบบ end-to-end

เมื่อมีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล เราจะดำเนินการในลักษณะที่เป็นธรรม โปร่งใส และคุ้มครองสิทธิในข้อมูลของบุคคล โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับความปลอดภัยและการรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส

- **ความปลอดภัย**

อินโดรามา เวนเจอร์สมีมาตรการป้องกันทางด้านเทคนิคและองค์กรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานของอุตสาหกรรม และมีระบบที่ทันสมัยสำหรับการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส อาทิ การป้องกันการเปลี่ยนแปลงแก้ไขของข้อมูลที่จัดเก็บไว้ ระบบป้องกันข้อมูลสูญหาย ระบบป้องกันข้อมูลถูกทำลาย รวมถึงระบบป้องกันการประมวลหรือเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต ทั้งนี้ บริษัทจะปกป้องลักษณะของข้อมูลและจัดการ

ความเสี่ยงที่ข้อมูลจะถูกเปิดเผย ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือทางธรรมชาติ

o **การเสริมความแข็งแกร่งแก่แนวปฏิบัติด้านการรักษาความปลอดภัย :**

มาตรการรักษาความปลอดภัยทางเทคนิค:

- **การเข้ารหัสข้อมูล:** ใช้มาตรการเข้ารหัสเพื่อปกป้องข้อมูลในทุกขั้นตอน
- **การยืนยันตัวตนแบบหลายปัจจัย:** ใช้สำหรับการเข้าถึงระบบทั้งหมด
- **ระบบตรวจจับการบุกรุก:** ระบบติดตามและตรวจจับภัยคุกคามแบบเรียลไทม์
- **ระบบแยกพื้นที่จัดเก็บข้อมูล:** จัดเก็บข้อมูลผู้แจ้งเบาะแสไว้ในระบบเฉพาะที่แยกออกจากระบบอื่นและมีการรักษาความปลอดภัยสูงเป็นพิเศษ

ข้อมูลส่วนบุคคลจะถูกจัดเก็บในฐานข้อมูลที่ปลอดภัยและมีการจัดการการเข้าถึงข้อมูลอย่างเคร่งครัด โดยรายงานที่ถูกส่งเข้ามาจะถูกจัดให้เป็นข้อมูลลับและข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนซึ่งเปิดเผยโดยผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblower) ทั้งนี้ ผู้แจ้งเบาะแสอาจมีการเปิดเผยตัวตนในรายงานการแจ้งเบาะแสหรือไม่ก็ได้ และบริษัทจะส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้สามารถแจ้งเบาะแสแบบไม่เปิดเผยตัวตนได้อย่างเต็มที่ โดยระบบการกำกับดูแลดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเน้นย้ำว่าทั้งข้อมูลส่วนบุคคลและตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสจะไม่ถูกนำไปเปิดเผยต่อกับหน่วยงานภายในและภายนอกโดยเด็ดขาด เว้นแต่จะได้รับอนุญาตอย่างชัดแจ้งจากคณะกรรมการการแจ้งเบาะแส

มาตรการด้านความปลอดภัยเพื่อการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านให้ปลอดภัยและเป็นความลับ จะรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง :

- o จำกัดการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล โดยอนุญาตเฉพาะพนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์ส และสมาชิกคณะกรรมการการแจ้งเบาะแสที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น และจะเข้าถึงได้เฉพาะในกรณีจำเป็นตามหน้าที่ เช่น เพื่อใช้ในการสอบสวนหรือการสื่อสารกับผู้แจ้งเบาะแส
- o การดำเนินการตามมาตรการป้องกันไม่ว่าจะในเชิงกายภาพ อิเล็กทรอนิกส์ การบริหารเทคนิคและกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามหรือสูงกว่าข้อกำหนดของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจากการเข้าถึงการเปลี่ยนแปลงแก้ไข การเปิดเผย และการทำลายโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือไม่เหมาะสม
- o **มาตรการลงโทษทางวินัย:** พนักงานของอินโดรามา เวนเจอร์สที่มีการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้แจ้งเบาะแสในทางที่ผิด หรือกระทำการตอบโต้ผู้แจ้งเบาะแส จะต้องเผชิญกับมาตรการทางวินัยที่เข้มงวด และอาจถูกดำเนินการทางกฎหมาย
- o **มาตรการรักษาความปลอดภัยในการสื่อสาร:** การสื่อสารทุกช่องทางระหว่างผู้แจ้งเบาะแสและบริษัทจะดำเนินผ่านระบบที่มีการเข้ารหัสข้อมูล และมีการลบไฟล์อัตโนมัติเพื่อป้องกัน

การเข้าถึงที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งนี้ พนักงานควรป้องกันไม่ให้บุคคลอื่นเข้าถึงรหัสผ่านหรือคอมพิวเตอร์ของโดยไม่ได้รับอนุญาต และควรออกจากระบบทุกครั้งเมื่อใช้งานคอมพิวเตอร์ที่ใช้ร่วมกับผู้อื่นเสร็จสิ้น สำหรับการแจ้งเบาะแสแบบไม่เปิดเผยตัวตน แนะนำให้ใช้อุปกรณ์ส่วนบุคคลและเครือข่ายที่มีความปลอดภัย

- **เราอาจเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่านกับบุคคลใดบ้าง (ผู้รับหรือประเภทผู้รับข้อมูลส่วนบุคคล)**

**หลักการสำคัญ: จำกัดการเปิดเผยให้น้อยที่สุดภายใต้การคุ้มครองสูงสุด**

- **เฉพาะคณะกรรมการการแจ้งเบาะแสที่สามารถเข้าถึงข้อมูล:** ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านที่อินโดรามา เวบเจอร์สจัดเก็บนั้นจะถูกเก็บอยู่ที่ระบบฐานข้อมูลหนึ่งหรือมากกว่านั้น ซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก ทั้งนี้ การเข้าถึงข้อมูลจะถูกจำกัดเฉพาะคณะกรรมการการแจ้งเบาะแสนั้น ซึ่งดำเนินงานแยกอิสระจากฝ่ายบริหารของบริษัท และไม่มีผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการรายใดสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้แจ้งเบาะแสได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากคณะกรรมการการแจ้งเบาะแสโดยเฉพาะ

หน่วยงานหรือบุคคลภายนอกดังกล่าวจะไม่ใช้หรือเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเพื่อวัตถุประสงค์อื่นใด นอกเหนือจากการจัดเก็บข้อมูลบนระบบ cloud storage และการดึงข้อมูลออกจากระบบเท่านั้น<sup>19</sup> ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามข้อตกลงการประมวลผลข้อมูลที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

ผู้ให้บริการภายนอกเหล่านี้จะต้อง:

- ได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัยขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส
- อยู่ภายใต้การตรวจสอบด้านความปลอดภัยและการทบทวนการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างสม่ำเสมอ
- มีข้อกำหนดด้านการคุ้มครองข้อมูลผู้แจ้งเบาะแสระบุไว้ชัดเจนในสัญญา

โดยท่านสามารถขอข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกที่ทำงานร่วมกับอินโดรามา เวบเจอร์ส ในเรื่องนี้ได้โดยส่งอีเมลมาที่ [ethics@indorama.net](mailto:ethics@indorama.net)

- **การเปิดเผยข้อมูลตามกฎหมายและข้อบังคับ:** เมื่อมีการร้องขอ หรือเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย อาจมีการส่งข้อมูลส่วนบุคคลของท่านให้แก่หน่วยงานกำกับดูแล หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่นหรือระดับประเทศ และหน่วยงานซึ่งบังคับใช้กฎหมาย เช่น สำนักงานตำรวจ เป็นต้น และเราอาจแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลในรูปแบบของข้อมูลอันเป็นความลับแก่

<sup>19</sup> โปรดทราบว่าหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งของเรามีภาระผูกพันที่จะเก็บรักษาข้อมูลให้เป็นความลับอย่างเคร่งครัดผ่านสัญญาหรือข้อตกลงการรักษาความลับของข้อมูล

หน่วยงานกำกับดูแล เช่น หน่วยงานกำกับดูแลนโยบายทางการเงิน (Financial Conduct Authority) เพื่อให้เป็นการปฏิบัติตามกฎหมายและเพื่อวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้กฎหมาย เราอาจเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในรูปแบบของข้อมูลอันเป็นความลับต่อบางหน่วยงานที่มีอำนาจได้ (อาทิ รัฐบาลหรือ หน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมาย)

อย่างไรก็ตาม บริษัทจะดำเนินการดังต่อไปนี้:

- **ต่อต้านการเปิดเผยข้อมูลที่ไม่จำเป็น:** บริษัทจะคัดค้านหรือทักท้วงคำขอใดๆ ที่มีลักษณะเกินความจำเป็นหรือไม่สมเหตุสมผล
- **ขอให้มีการคุ้มครองข้อมูล:** บริษัทจะร้องขอให้หน่วยงานผู้รับข้อมูลใช้มาตรการรักษาความลับที่เหมาะสมก่อนเปิดเผยข้อมูล
- **เปิดเผยเฉพาะข้อมูลขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด:** บริษัทจะจำกัดการเปิดเผยข้อมูลเฉพาะส่วนที่จำเป็นต้องเปิดเผยตามกฎหมายเท่านั้น
- **แจ้งให้ผู้แจ้งเบาะแสทราบเมื่อเป็นไปได้:** หากไม่มีข้อห้ามตามกฎหมาย บริษัทจะพิจารณาแจ้งให้ท่านทราบเมื่อมีการเปิดเผยข้อมูลของท่าน

ในการนี้อาจหมายความได้ว่าข้อมูลส่วนบุคคลจะถูกโอนหรือส่งออกไปภายนอกเขตเศรษฐกิจแห่งสหภาพยุโรป (European Economic Area)

- **ที่ปรึกษากฎหมายอิสระ:** บริษัทอาจเปิดเผยข้อมูลโดยถือเป็นการลับแก่ที่ปรึกษากฎหมายภายนอกที่เป็นอิสระ เพื่อวัตถุประสงค์ในการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย อันเป็นไปเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง และเพื่อให้การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสม่าเหมาะสม

#### • การโอนหรือส่งออกข้อมูลส่วนบุคคล

- **การคุ้มครองข้อมูลข้ามพรมแดนที่เข้มงวดยิ่งขึ้น:** เนื่องจาก อินโดนีเซีย เวเนซุเอล่า มีบริษัทย่อยหลายแห่งในหลายประเทศ บริษัทจะโอนหรือส่งต่อข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับท่านภายในกลุ่มบริษัทภายใต้มาตรการคุ้มครองข้อมูลที่เข้มงวด ทั้งนี้ การโอนข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างบริษัทย่อยและบริษัทในเครือ จะดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์ตามที่ได้อธิบายไว้ข้างต้นเท่านั้น
- **มาตรการคุ้มครองเฉพาะสำหรับผู้แจ้งเบาะแสม่า:** การโอนข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้แจ้งเบาะแสม่าทั้งหมดจะอยู่ภายใต้มาตรการคุ้มครองตามสัญญาเพิ่มเติม นอกเหนือจากมาตรฐานที่ใช้ในการโอนข้อมูลเพื่อการดำเนินธุรกิจทั่วไป
- **โครงสร้างพื้นฐานที่ปลอดภัย:** ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะถูกจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลบนเซิร์ฟเวอร์ระบบคลาวด์ที่ดำเนินการโดยผู้ให้บริการภายนอกที่ได้รับการรับรอง ซึ่งให้ความ

ร่วมมือกับ อินโดรามา เวนเจอร์ส หรือคณะอนุกรรมการการแจ้งเบาะแส และมีความสามารถ เฉพาะในการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส

- **มาตรฐานความคุ้มครองข้อมูลที่เพียงพอ:** ข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมดที่ได้รับจะได้รับการ คุ้มครองในระดับที่เพียงพอตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง และ/หรืออยู่ ภายใต้อาณาเขตการคุ้มครองเพิ่มเติมที่เหมาะสมสำหรับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส
- **ข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์:** ในกรณีที่บริษัทมีการโอนข้อมูลส่วนบุคคลออกนอกเขตอำนาจ ศาลของท่าน บริษัทจะดำเนินการโอนข้อมูลไปยังประเทศที่มีระดับการคุ้มครองข้อมูลที่ เพียงพอ หรือดำเนินการให้มีมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทจะจำกัดการโอน ข้อมูลไปยังเขตอำนาจศาลที่มีกฎหมายคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสที่เข้มแข็ง และหลีกเลี่ยงการ โอนไปยังประเทศที่มีการคุ้มครองทางกฎหมายที่ไม่เพียงพอ

- **การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล**

เราจะจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของคุณไว้ในระยะเวลาที่จำเป็นอย่างสมเหตุสมผลตามความจำเป็น ตามหน้าที่ที่เรามีต่อการรายงานแจ้งเบาะแสดของท่าน หรือเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนั่น หมายความว่าเราอาจจะมีการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปี หลังจากนั้น ข้อมูลดังกล่าวจะถูกจัดเก็บในระบบสำรองต่ออีก 2 ปี โดยภายหลังจากระยะเวลาดังกล่าว บริษัทจะทำการลบข้อมูลส่วนบุคคลของท่านออกจากระบบของ อินโดรามา เวนเจอร์ส ทั้งหมด เว้นแต่หากเข้า ข้อยกเว้นที่ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านไม่สามารถถูกลบได้ เราจะทำให้ข้อมูลนั้นเป็นข้อมูลที่ไม่เปิดเผย ตัวตนหรือทำการเข้ารหัสเพื่อให้มั่นใจว่าตัวตนของท่านจะได้รับการปกป้องและไม่ถูกเปิดเผย

- **สิทธิของท่าน**

นอกเหนือจากสิทธิในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรฐานทั่วไปแล้ว ท่านยังมีสิทธิในการ คุ้มครองในฐานะผู้แจ้งเบาะแสดโดยเฉพาะ

ท่านมีสิทธิที่จะ :

- ขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน และขอรายละเอียดการประมวลผลข้อมูลโดยอินโดรามา เวนเจอร์ส
- ขอให้มีการแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลของท่านหากข้อมูลดังกล่าวไม่ถูกต้อง หรือไม่ครบถ้วน
- ขอให้ลบข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน
- ขอจำกัดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของท่านโดยบริษัท
- คัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน
- รับข้อมูลส่วนบุคคลของท่านในรูปแบบที่มีโครงสร้าง ใช้กันโดยทั่วไป และสามารถอ่านหรือใช้ งานได้ด้วยเครื่องมือหรือระบบอัตโนมัติ

- ร้องเรียนต่อหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง
- เพิกถอนความยินยอมของท่านที่เคยให้ไว้แก่เราได้ ไม่ว่าจะเวลาใดก็ตาม

สิทธิความคุ้มครองสำหรับผู้แจ้งเบาะแส

- **สิทธิในการสื่อสารแบบไม่เปิดเผยตัวตน:** สามารถติดต่อสื่อสารกับบริษัทได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่เปิดเผยตัวตน ผ่านรหัสอ้างอิงที่มีความปลอดภัย
- **สิทธิในการรับทราบความคืบหน้าการสอบสวน:** มีสิทธิได้รับทราบความคืบหน้าของกระบวนการสอบสวนเป็นระยะ โดยไม่กระทบต่อกระบวนการสอบสวน
- **สิทธิในการขอให้มีการทบทวนโดยผู้เชี่ยวชาญอิสระ:** ในกรณีที่ประเด็นสำคัญหรือมีความร้ายแรง ผู้แจ้งเบาะแสมารถร้องขอให้มีการทบทวนโดยที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญอิสระจากภายนอกได้
- **สิทธิในการขอรับคำปรึกษาทางกฎหมาย:** สามารถเข้าถึงคำปรึกษาทางกฎหมายจากผู้ให้คำปรึกษาอิสระ เพื่อให้เข้าใจสิทธิ ความคุ้มครอง และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแสดังกล่าวอย่างครบถ้วน
- **สิทธิในการกำหนดข้อจำกัดด้านการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล:** ความประสงค์ของท่านเกี่ยวกับการรักษาความลับจะมีผลเหนือข้อพิจารณาอื่น โดยข้อมูลของท่านจะไม่ถูกเปิดเผยหากปราศจากเหตุจำเป็นตามกฎหมายหรือการอนุญาตของท่าน

หากคุณต้องการใช้สิทธิของท่านตามที่กล่าวข้างต้นอันเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน ท่านสามารถติดต่อเราได้ที่นี่ [ethics@indorama.net](mailto:ethics@indorama.net) หรือผ่านระบบการสื่อสารแบบไม่เปิดเผยตัวตน โดยใช้รหัสอ้างอิงของท่าน

- **การเปลี่ยนแปลงนโยบายความเป็นส่วนตัวของเรา**

นโยบายความเป็นส่วนตัวฉบับนี้ได้รับการปรับปรุงล่าสุดเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2569 ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแนวมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสม เราจะดำเนินการแจ้งให้ท่านทราบล่วงหน้าตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ขอแนะนำให้ท่านทบทวนนโยบายฉบับนี้เป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าท่านได้รับข้อมูลที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

- **รายละเอียดการติดต่อ**

หากท่านมีข้อกังวลเกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน สามารถติดต่อเราได้ที่นี่

- ช่องทางการติดต่อหลัก: [ethics@indorama.net](mailto:ethics@indorama.net)
- ช่องทางการติดต่อเพิ่มเติมสำหรับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล: เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer) – [dpo@indorama.net](mailto:dpo@indorama.net)

- **ข้อมูลเพิ่มเติม**

ท่านสามารถอ่านข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีที่เราจัดการกับข้อมูลส่วนตัวของท่านผ่านทางนโยบายการแจ้งเบาะแสได้ที่:

<https://beta.indoramaventures.com/corporate-governance/policies>