



Handbuch zur Unternehmensführung

Ver. 3 - Februar 2023

Botschaft des Vorsitzenden des Verwaltungsrats

Die Vision, die Mission und die Werte von IVL unterstreichen jeden Tag unser Handeln. Ihre Bemühungen zählen und haben es uns ermöglicht, ein nachhaltiges Chemieunternehmen von Weltrang zu werden, das seinen Ehrgeiz, seine Fähigkeiten und seine Führungsrolle bei nachhaltigem Wachstum und Innovation unter Beweis stellt.

Während wir unseren Wachstumskurs fortsetzen, ist die Unternehmensführung von entscheidender Bedeutung, da wir in jedem Land, in dem wir tätig sind, die erforderlichen Gesetze und Vorschriften einhalten und sicherstellen müssen, dass wir über die richtigen internen Kontrollmechanismen verfügen. Meine Botschaft an Sie ist einfach: Es kommt darauf an, die Dinge richtig zu tun.

Unser Ziel ist es, einen höheren Standard anzustreben, indem wir die Transparenz erhöhen und die Notwendigkeit unterstreichen, unser Corporate Governance Handbuch zu befolgen. Aus diesem Grund haben wir unsere Corporate-Governance-Richtlinien konsolidiert und strukturiert, um Klarheit und Relevanz zu schaffen, und um darzulegen, wie wir unsere Verantwortung als führendes Chemieunternehmen priorisieren.

Geschäftserfolg und Rentabilität sind zwar wichtig, aber nichts ist wichtiger, als unseren Werten treu zu bleiben, auch wenn es eine Herausforderung ist oder sie mit anderen Prioritäten in Konflikt geraten. Eine solide Corporate Governance verbessert unsere Wettbewerbsposition, indem sie das Vertrauen aller unserer Stakeholder stärkt und unterstreicht, wie wichtig es uns ist, Verantwortung zu übernehmen.

Wenn Sie Unterstützung bei der Einhaltung von Vorschriften benötigen oder Fragen zu diesem Handbuch haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, die örtliche Personalabteilung oder die Corporate-Governance-Abteilung der Hauptverwaltung.

Mit freundlichen Grüßen,



Herr Sri Prakash Lohia

Date: August 9th, 2019

Inhaltsübersicht

1. Handbuch zur Unternehmensführung	1
1.1. Geltungsbereich.....	1
1.2. Vollstreckbarkeit	2
1.3. Definitionen und Akronyme	2
2. Vision, Mission und Werte.....	3
2.1. Vision	3
2.2. Mission	3
2.3. Werte	3
3. Corporate Governance-Grundsätze	4
Grundsatz 1: Rechte der Aktionäre	4
Grundsatz 2: Gleichbehandlung der Aktionäre.....	4
Grundsatz 3: Die Rolle der anderen Interessengruppen.....	5
Grundsatz 4: Offenlegung und Transparenz	5
Grundsatz 5: Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrats.....	6
4. Verhaltenskodex	10
4.1. Einführung	10
4.2. Ethische Praktiken	11
4.2.1. Rechtmäßige Geschäftsvorgänge	11
4.2.2. Verwendung von Insiderinformationen	11
4.2.3. Antikorruptionspolitik	12
4.3. Faire Geschäftspraktiken	19
4.3.1. Interessenkonflikt	19
4.3.2. Politik zum geistigen Eigentum.....	20
4.4. Werte am Arbeitsplatz.....	23
4.4.1. Professionalität.....	23
4.4.2. Menschenrechtspolitik.....	23
4.4.3. Politik für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit.....	27
4.4.4. Schutz des Eigentums des Unternehmens.....	28
4.4.5. HIV/AIDS-Politik	28
4.4.6. Diversitätspolitik	30
4.5. Behandlung von Stakeholdern Politik.....	33
4.5.1. Aktionäre.....	33
4.5.2. Kunden	34
4.5.3. Lieferanten	35

4.5.4. Gläubiger	35
4.5.5. Wettbewerber.....	35
4.5.6. Regierung	36
4.5.7. Medien	36
5. Whistleblower-Politik.....	38
6. Definitionen und Akronyme	43
7. Anerkennungs- und Konformitätsformular	48
8. Geschichte der Revision	49
9. Anhang	50
Anhang 1 Politik für verbundene Transaktionen.....	50
Anhang 2 Verhaltenskodex für Lieferanten	57
Anhang 3 Erklärung zum Schutz der Privatsphäre von Hinweisgebern im Zusammenhang mit der Whistleblower-Politik.....	65

Handbuch zur Unternehmensführung

1. Handbuch zur Unternehmensführung

Indorama Ventures Public Company Limited, einschließlich aller seiner verbundenen Unternehmen¹ (im Folgenden das "Unternehmen" und/oder "IVL" genannt) ist der Ansicht, dass die Unternehmensführung einer der wichtigsten Faktoren für den langfristigen Erfolg des Unternehmens ist. Eine gute Corporate Governance trägt dazu bei, dass die Führungskräfte des Unternehmens rechenschaftspflichtig sind, dass das Unternehmen ordnungsgemäß geleitet und verwaltet wird und dass die Mitarbeiter unterstützt werden, damit die IVL mit ihrer optimalen Kapazität arbeiten kann.

Das Corporate-Governance-Handbuch besteht erstens aus der Vision, der Mission und den Werten von IVL, die das Engagement des Unternehmens beschreiben, ein verantwortungsbewusster Branchenführer zu sein und Stolz und Zielstrebigkeit am Arbeitsplatz zu vermitteln, um ein Chemieunternehmen von Weltrang zu werden.

Zweitens bilden die Corporate-Governance-Grundsätze die Grundlage für eine solide, langfristige Unternehmensführung, bei der die Interessen der zahlreichen *Stakeholder* des Unternehmens, wie Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Gläubiger und Regierungen, ausgewogen berücksichtigt werden.

Drittens besteht der Verhaltenskodex aus spezifischen und relevanten Richtlinien und Anweisungen, die die Umsetzung der Corporate-Governance-Grundsätze im Tagesgeschäft von IVL regeln und erleichtern. Diese Richtlinien sind in vier Abschnitte gegliedert und enthalten wichtige Regeln, die detailliert beschreiben, wie Entscheidungen getroffen werden sollten und wie Entscheidungsträger zur Rechenschaft gezogen werden.

Schließlich ermutigt die Whistleblower-Politik diejenigen, die Zeugen von Praktiken sind, die einer guten Unternehmensführung zuwiderlaufen, wie z.B. *Korruption*, Menschenrechtsverletzungen oder unerlaubte Nutzung von Insider-Informationen, oder die darüber informiert wurden, das Unternehmen anonym und unter vollem Schutz zu informieren. Der *Whistleblower-Ausschuss* nimmt alle Beschwerden über die Unternehmensführung ernst und geht allen Meldungen nach.

Dieses Dokument ersetzt den früheren Verhaltenskodex für Mitarbeiter und den Verhaltenskodex für Direktoren und fasst alle früheren Unternehmensrichtlinien in einem kombinierten Handbuch zusammen. Es bietet einen klareren Fokus, um besser zu verstehen, wie die Werte von IVL umgesetzt werden, wie sie mit den langfristigen Zielen verbunden sind und wie die Corporate Governance erreicht wird.

1.1. Geltungsbereich

Dieses Handbuch gilt für alle Führungskräfte und Mitarbeiter, einschließlich Praktikanten und Personen, die keine Mitarbeiter sind, aber befugt sind, im Namen des Unternehmens zu handeln oder es zu vertreten (zusammenfassend als "IVL-Personal" bezeichnet), sofern nicht anders angegeben.

¹ "Verbundenes Unternehmen" bedeutet jedes Unternehmen oder jede Einrichtung, die das Unternehmen kontrolliert, von ihm kontrolliert wird oder unter gemeinsamer Kontrolle mit ihm steht. Der Begriff "Kontrolle" und seine entsprechenden Bedeutungen, "kontrollierend", "kontrolliert von" und "unter gemeinsamer Kontrolle mit", bedeutet das rechtliche, wirtschaftliche oder gleichberechtigte Eigentum, direkt oder indirekt, von nicht weniger als 50 (fünfzig) Prozent der Summe der eingetragenen und eingezahlten Aktien eines Unternehmens oder einer Körperschaft.

1.2. Vollstreckbarkeit

Sollte ein Inhalt dieses Handbuchs im Widerspruch zu den örtlichen Gesetzen, Regeln und Vorschriften einer juristischen Person stehen und eine solche Bestimmung ungültig oder nicht durchsetzbar machen, so haben diese örtlichen Gesetze, Regeln und Vorschriften Vorrang.

Wenn eine Geschäftseinheit oder ein Standort strengere Praktiken als dieses Handbuch eingeführt hat, gelten die strengeren Praktiken.

1.3. Definitionen und Akronyme

Die Bedeutung/Definition jedes kursiv gedruckten Wortes im Handbuch ist im Abschnitt Definitionen und Akronyme aufgeführt.

Vision, Mission und Werte

2. Vision, Mission und Werte

Die Vision, die Mission und die Werte von IVL sind die wichtigsten Aussagen von IVL. Sie bilden die Grundlage der Identität von IVL, einschließlich unserer Ziele und Absichten, was wir tun, warum wir existieren und wie wir unsere Geschäfte führen.

Von allen IVL-Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich der Vision, der Mission und der Werte des Unternehmens bewusst sind.

2.1. Vision

Eine Visionserklärung ist eine kurze, aber klare Erklärung, die die gewünschte zukünftige Position eines Unternehmens, seine Ziele und die Art der Organisation, die es zu werden hofft, enthält. Die Vision von IVL lautet:

"Ein nachhaltiges Chemieunternehmen von Weltrang zu sein, das großartige Produkte für die Gesellschaft herstellt."

2.2. Mission

Ein Leitbild konzentriert sich mehr auf das Heute und beschreibt, was ein Unternehmen tut, wem es dient und wie es eine Dienstleistung erbringt. Die Mission von IVL lautet:

"Wir wollen ein verantwortungsbewusster Branchenführer sein, der die Exzellenz seiner Mitarbeiter, Prozesse und Technologien nutzt, um Werte für seine Stakeholder zu schaffen."

2.3. Werte

Werte sind die Grundüberzeugungen eines Unternehmens, die festlegen, wofür es steht und wie es sich intern und extern verhält. Sie bilden den ethischen Kern eines Unternehmens und sind die Grundlage, auf der Entscheidungen getroffen werden, wenn Herausforderungen anstehen. Die fünf Werte von IVL lauten wie folgt:

- **Der Kunde ist der Grund für unsere Existenz.**

Wir messen uns am Erfolg unserer Kunden. Durch unvergleichliche Innovation und Aufmerksamkeit für Qualität wollen wir ihre Erwartungen übertreffen.

- **Unsere Mitarbeiter machen den Unterschied.**

Ein Unternehmen besteht aus seinen Mitarbeitern, und die Mitarbeiter sind der Wettbewerbsvorteil. Wir respektieren jede Stimme und verlassen uns auf einander, um zu wachsen.

- **Wir sehen den Wandel als Chance.**

Die Unternehmenslandschaft entwickelt sich ständig weiter. Wir stellen uns den Herausforderungen des Wandels, um Weltklasse zu sein und unsere Differenzierung beizubehalten.

- **Vielfalt ist unsere Stärke.**

Als globales Unternehmen schätzen wir die Vielfalt an Wissen, Perspektiven und Erfahrungen in unserer Organisation und schöpfen daraus Kraft für unsere Wettbewerbsfähigkeit.

- **Wir sind verantwortlich.**

In unserem Streben nach Unternehmenswachstum und Rentabilität gehen wir die Dinge richtig an - wirtschaftlich, sozial und ökologisch. Außerdem sind Gesundheit und Sicherheit nicht verhandelbar.

Corporate Governance-Grundsätze

3. Corporate Governance-Grundsätze

IVL ist bestrebt, seine Geschäfte in Übereinstimmung mit den Grundsätzen einer guten Corporate Governance zu führen, um seinen Gesamterfolg als verantwortungsbewusstes Unternehmen zu steigern.

Das Unternehmen hält sich an die "FIVE"-Grundsätze der Corporate Governance, die dem IVL-Personal gemäß den Vorschriften der thailändischen Börse (im Folgenden "SET" genannt) als Richtschnur dienen und auf den Vorgaben der thailändischen Wertpapier- und Börsenaufsichtsbehörde (im Folgenden "SEC" genannt) sowie den Grundsätzen der Corporate Governance der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (im Folgenden "OECD" genannt) basieren.

Grundsatz 1: Rechte der Aktionäre

IVL schützt und fördert die Rechte der Aktionäre durch:

- **Ermutigung zur Teilnahme**

Alle Aktionäre werden ermutigt, ihre Rechte auszuüben, indem sie an allen Hauptversammlungen (AGM und EGM) teilnehmen, um ihre Kommentare und Vorschläge einzubringen, ihre Meinung zu äußern und Fragen an den Verwaltungsrat zu stellen.

- **Erleichterung der Teilnahme und Stimmabgabe**

Das Unternehmen ermutigt die Aktionäre, auf den Hauptversammlungen über wichtige Themen abzustimmen. Es wird über alle Beschlüsse abgestimmt.

- **Bereitstellung von Informationen über Sitzungen**

Es werden alle Anstrengungen unternommen, um den Aktionären alle relevanten Informationen (Datum, Uhrzeit und Ort der Aktionärsversammlung, Kriterien, Verfahren, Tagesordnungspunkte usw.) 28 Tage, aber nicht weniger als 7 Tage, im Voraus zukommen zu lassen, damit sie angemessen informiert sind. Die Informationen werden auch auf der Website von IVL veröffentlicht.

Grundsatz 2: Gleichbehandlung der Aktionäre

Alle Aktionäre werden gleich behandelt und können über die Website von IVL Direktoren vorschlagen und andere Tagesordnungspunkte für die Jahreshauptversammlung der Aktionäre einreichen.

- **Vollmacht**

IVL bittet die Aktionäre, die nicht an der Hauptversammlung teilnehmen können, diesen Prozess zu unterstützen, indem sie einen unabhängigen Direktor zu ihrem Bevollmächtigten ernennen.

- **Verwendung von Insiderinformationen**

Das IVL-Personal muss alle Unternehmensinformationen streng vertraulich behandeln (insbesondere interne Informationen, die nicht an die Öffentlichkeit gelangen) und darf diese Informationen nicht zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil anderer nutzen, um das Gesetz und die Richtlinien zum *Insiderhandel* vollständig einzuhalten.

- **Interessenkonflikt**

Die IVL-Mitarbeiter müssen alle Interessen, die sie haben und die einen *Interessenkonflikt* oder eine verbundene Transaktion darstellen könnten, rechtzeitig offenlegen (Anhang 1), in Übereinstimmung mit den Vorschriften der SEC, SET, zusätzlich zu den internen Richtlinien des Unternehmens.

Grundsatz 3: Die Rolle der anderen Interessengruppen

Neben den Aktionären von IVL gelten die Grundsätze des fairen Umgangs auch für andere *Stakeholder* wie Kunden, Mitarbeiter, Handelspartner und Gläubiger, die Öffentlichkeit und Wettbewerber. Im Streben nach Fairness und Transparenz erkennt das Unternehmen deren Interessen wie folgt an:

- **Kunden**

IVL ist bestrebt, positive und langfristige Beziehungen zu seinen Kunden aufrechtzuerhalten und zu stärken und ist weiterhin entschlossen, die Zufriedenheit seiner Kunden zu gewährleisten, indem es qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen anbietet, die ihren Bedürfnissen am besten entsprechen, und zwar zu wettbewerbsfähigen Preisen, unterstützt durch einen hohen Servicestandard und genaue Informationen über seine Tätigkeiten und Produkte.

Sie bleibt durch offene Kommunikation aktiv, um kontinuierlich Feedback von den Kunden zu erhalten.

- **Mitarbeiter**

Die Mitarbeiter von IVL sind entscheidend für das Wachstum, die Rentabilität und die Nachhaltigkeit des Unternehmens. Das Unternehmen bietet einen unterstützenden Arbeitsplatz, bei dem Gesundheit und Sicherheit einen hohen Stellenwert haben. Alle Mitarbeiter werden mit Respekt behandelt und das Unternehmen ist der Meinung, dass eine faire Entlohnung sie motiviert, zum anhaltenden Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Das Unternehmen ist bestrebt, die Fähigkeiten, das Wissen und das Potenzial seines Teams zu fördern und ein vielfältiges Arbeitsumfeld zu schaffen, das leistungsstarke Mitarbeiter anzieht und bindet.

- **Handelspartner und Gläubiger**

Es ist wichtig, dass die Handelspartner und Gläubiger von IVL ein umfassendes Verständnis für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens haben, damit klare, langfristige und vertrauensvolle Beziehungen aufgebaut werden können.

Das Unternehmen formuliert faire Vereinbarungen mit seinen Handelspartnern in voller Übereinstimmung mit den angegebenen Bedingungen und stellt seinen Gläubigern vollständige und genaue Finanzinformationen zur Verfügung.

- **Öffentlich**

IVL kümmert sich um die Lebensqualität in den Gemeinden, in denen das Unternehmen tätig ist. Das Unternehmen beteiligt sich nicht nur an einer Vielzahl von Aktivitäten zum Engagement in der Gemeinschaft, sondern ist auch bestrebt, unter Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ethisch und als guter Nachbar und Unternehmensbürger zu handeln.

Sie nimmt auch ihre Verantwortung ernst, Abfälle so zu behandeln und zu entsorgen, dass sie die Gesellschaft und die Umwelt möglichst wenig belasten.

- **Wettbewerber**

IVL wird die besten Praktiken im Umgang mit Wettbewerbern anwenden und auf Marktentwicklung und Wachstum zum Nutzen der gesamten Branche hinarbeiten.

Grundsatz 4: Offenlegung und Transparenz

- **Offenlegung von Informationen**

IVL wird in angemessener Weise wichtige Fakten über seine Operationen und Aktivitäten rechtzeitig, genau und transparent offenlegen.

- **Beziehungen zu Aktionären/Investoren**

IVL hält regelmäßig Analystentreffen ab, um seine Leistungen zu präsentieren. Der Investor Relations Officer kommuniziert mit Investoren und Aktionären, einschließlich institutionellen Anlegern und Minderheitsaktionären.

- **Informationen für Direktoren**

IVL gibt im Jahresbericht (Formblatt 56-2) und im jährlichen Registrierungsformular (Formblatt 56-1) Informationen über die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder sowie über die Aufgaben und Zuständigkeiten des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse bekannt.

- **Finanzielle Berichterstattung**

Die Finanzberichte von IVL sollten die Geschäftsentwicklung und den Finanzstatus widerspiegeln und genaue und vollständige Rechnungslegungsinformationen in Übereinstimmung mit anerkannten Rechnungslegungsstandards liefern.

- **Vergütungen für Direktoren und leitende Angestellte**

IVL legt die Vergütungen der Direktoren und der Geschäftsleitung im Jahresbericht (Formular 56-2) und im jährlichen Registrierungsformular (Formular 56-1) offen.

Grundsatz 5: Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrats

Der Vorstand ist gegenüber den Aktionären rechenschaftspflichtig und hat die Aufgabe, die besten Interessen von IVL, einschließlich der Geschäftstätigkeit, zu gewährleisten und einen langfristigen und nachhaltigen Wert zu schaffen. Der Vorstand muss mit Integrität und in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen, der Satzung, den Beschlüssen der Aktionärsversammlung, der Charta und dem Verhaltenskodex handeln.

Bei der Verfolgung seiner Vision überwacht der Verwaltungsrat die Umsetzung dieser Corporate-Governance-Grundsätze in Verbindung mit dem Verhaltenskodex und anderen notwendigen Dokumenten², die seine Fähigkeit zur Erfüllung seiner Aufgaben unterstützen.

² Zu den maßgeblichen Dokumenten gehören unter anderem die Satzung des Verwaltungsrats, die Satzungen der Ausschüsse, der Verhaltenskodex und die Corporate-Governance-Richtlinien.

- **Führung und Struktur des Verwaltungsrats**

- **Führung im Vorstand**

Der Verwaltungsrat ernennt einen qualifizierten Direktor zum Vorsitzenden des Verwaltungsrats, um sicherzustellen, dass er seine Aufgaben wirksam wahrnimmt.

Der Verwaltungsrat ernennt ein unabhängiges Verwaltungsratsmitglied zum "Lead Independent Director", um eine ausgewogene Vertretung zu gewährleisten und sicherzustellen, dass die unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder ein objektives Urteil abgeben können, falls der Vorsitzende nicht unabhängig ist.

- **Struktur: Ausschüsse**

Der Verwaltungsrat ernennt geeignete Mitglieder für die Ausschüsse, um bestimmte Aspekte seiner Aufgaben zu überwachen. Ihre Qualifikationen müssen den Aufgaben der einzelnen Ausschüsse entsprechen. Jeder Ausschuss muss gemäß den Regeln und Vorschriften der zuständigen Behörden qualifiziert sein und seine Aufgaben gemäß der Satzung und den Vorgaben des Verwaltungsrats erfüllen sowie dem Verwaltungsrat einen Jahresbericht vorlegen.

Der Verwaltungsrat hat drei Ausschüsse eingesetzt: Den Prüfungsausschuss, den Ernennungs-, Vergütungs- und Corporate-Governance-Ausschuss und den Ausschuss für Nachhaltigkeit und Risikomanagement. Die Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und des Ernennungs-, Vergütungs- und Corporate Governance-Ausschusses sind unabhängige Verwaltungsratsmitglieder.

- **Prüfungsausschuss**

Unterstützt den Vorstand bei der Überwachung der Finanzberichterstattung und der Aufrechterhaltung wirksamer und anerkannter interner Kontroll- und Prüfverfahren, Verfahren zur Überwachung der Einhaltung von Vorschriften, des Verhaltenskodex und sonstiger vom Vorstand festgelegter Aufgaben.

- **Nominierungs-, Entschädigungs- und Corporate Governance-Ausschuss (nachstehend "NCCG-Ausschuss" genannt)**

Unterstützt den Vorstand bei:

- (a) Identifizierung geeigneter Kandidaten für ein Mitglied des Verwaltungsrats; Empfehlung einer angemessenen Zusammensetzung und eines Beurteilungsverfahrens für den Verwaltungsrat und seine Ausschüsse; Beaufsichtigung eines Nachfolgeplans für den Chief Executive Officer der Gruppe (nachstehend "Group CEO" genannt), die Chief Executive Officers (nachstehend "CEO" genannt) und die leitenden Angestellten.
- (b) Empfehlung von Vergütungen und Leistungen für Direktoren und leitende Angestellte.
- (c) Überprüfung und Empfehlung von Good-Governance-Praktiken und Beaufsichtigung ihrer Umsetzung.

➤ **Ausschuss für Nachhaltigkeit und Risikomanagement (im Folgenden "SRMC" genannt)**

Bewertet und berät den Vorstand in Bezug auf strategische Aktivitäten und Richtlinien in Bezug auf Nachhaltigkeitspraktiken und -initiativen sowie auf wesentliche Risiken und Ungewissheiten, die das nachhaltige Wachstum und die Rentabilität von IVL beeinträchtigen könnten.

• **Langfristige Wertschöpfung**

Der Vorstand ist verantwortlich für die Formulierung und Genehmigung der Vision, der Strategien, der Geschäftsausrichtung, der Politik, der Ziele, der Richtlinien, der wichtigsten Aktionspläne und des Budgets des Unternehmens, wie sie von der Geschäftsleitung vorbereitet werden, sowie für die Überwachung der Verwaltung und der Leistung der Geschäftsleitung von IVL, um die Einhaltung des genehmigten Plans, des Budgets und der Politik auf einer laufenden Basis sicherzustellen.

Der Vorstand arbeitet mit dem Management zusammen, um sicherzustellen, dass Strategien vorhanden sind, die die jährlichen, mittelfristigen und langfristigen Ziele von IVL erreichen. Zusätzlich zu den finanziellen Aspekten müssen solche Strategien und Pläne die Faktoren berücksichtigen, die die Wertschöpfungskette beeinflussen, einschließlich unseres Ökosystems, der Risiken, der Ressourcen, der Innovationsfähigkeit, des Einsatzes von Technologie, der Wettbewerbsfähigkeit und der *Interessengruppen*.

Wenn es erforderlich ist, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen, hat der Verwaltungsrat das Recht, professionelle Stellungnahmen von externen Stellen einzuholen.

• **Risikomanagement und interne Kontrolle**

Der Vorstand überprüft über das SRMC die Risikomanagementverfahren und -richtlinien und verfolgt die Ergebnisse, um die Kontinuität der Geschäftstätigkeit und des Betriebs von IVL zu gewährleisten. Die wichtigsten Risikobereiche und Risikomanagementsysteme werden regelmäßig überprüft und entsprechend der Dynamik des Geschäfts aktualisiert.

Der Verwaltungsrat stellt sicher, dass die Gesellschaft ein solides und wirksames Rechnungslegungssystem einschließlich eines internen Kontroll- und Prüfungssystems sowie ein Compliance-System einführt, um sicherzustellen, dass sie im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen handelt.

• **Ernennung des CEO der Gruppe und der wichtigsten Managementpositionen**

Der Verwaltungsrat ernennt den CEO der Gruppe und andere Führungskräfte, die er als notwendig erachtet, und stellt sicher, dass sie kontinuierlich unterstützt und entsprechend geschult werden, um ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen.

Der Verwaltungsrat hat außerdem einen Gesellschaftssekretär ernannt, der ihn bei den verschiedenen Aktivitäten zur Führung der Geschäfte im Einklang mit den entsprechenden Gesetzen und Vorschriften unterstützt.

- **Stärkung der Effektivität des Verwaltungsrats**

Der Vorstand bietet allen neuen Direktoren ein Einführungsprogramm an, das sie über das Geschäft und den Betrieb von IVL, die industriellen Perspektiven, neue Technologien und Innovationen sowie die Unternehmensführung informiert, um sie bei der effektiven Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Der Vorstand arbeitet über den NCCG-Ausschuss mit dem Unternehmenssekretär zusammen, um die erforderlichen Informationen und die Unterstützung für die Aktualisierung und Auffrischung der Vorstandsmitglieder bereitzustellen, damit diese ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten effektiv wahrnehmen können.

Der Verwaltungsrat und die Ausschüsse nehmen jährlich eine Selbstbewertung ihrer jeweiligen Leistung vor.

- **Berichte und Bekanntmachungen**

Der Vorstand stellt sicher, dass die Informationsveröffentlichungen (einschließlich der Jahresabschlüsse, der Jahresberichte und des Formulars 56-1) den finanziellen Status, die Leistung und/oder andere Ereignisse, die für den Geschäftsverlauf des Unternehmens wesentlich sind, korrekt und angemessen wiedergeben.

- **Engagement und Kommunikation mit den Aktionären**

Der Vorstand stellt sicher, dass IVL über die Richtlinien und Funktionen verfügt, um die in den Grundsätzen 1 und 2 auf Seite 4 genannten Corporate Governance Standards umzusetzen.

Verhaltenskodex

4. Verhaltenskodex

4.1. Einführung

Dieser Verhaltenskodex (im Folgenden "der Kodex" genannt) legt die Verpflichtung von IVL fest, seine Geschäfte an den Standorten, an denen das Unternehmen tätig ist, ethisch und rechtlich korrekt zu führen. In dieser Hinsicht bietet er eine spezifische Anleitung, um die richtigen Entscheidungen zu treffen, und soll alle Schulungen und Arbeitserfahrungen ergänzen, um sicherzustellen, dass das IVL-Personal sich seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten voll bewusst ist und diese selbstbewusst ausübt.

Der Kodex gilt für IVL-Mitarbeiter in aller Welt und wurde aktualisiert, um zahlreiche Richtlinien aufzunehmen, die zuvor separat aufgeführt waren und nun in vier Abschnitten zusammengefasst sind, nämlich **Ethische Praktiken, Faire Geschäftspraktiken, Werte am Arbeitsplatz** und **Behandlung von Stakeholdern**. Dieses integrierte Dokument soll als wichtiger Leitfaden dienen, um herausfordernde Situationen zu erkennen und zu bewältigen und ethische Geschäftsentscheidungen zu treffen und damit sicherzustellen, dass die Werte von IVL im Alltag umgesetzt werden.

Zusätzlich zu diesem Kodex werden die Direktoren des Unternehmens ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten in Verbindung mit der Charta des Verwaltungsrats und den geltenden Chartas der Ausschüsse wahrnehmen.

Umsetzung

Das Unternehmen kann je nach Art und Schwere des Verstoßes gegen den Kodex in dem gesetzlich zulässigen Umfang Korrekturmaßnahmen/angemessene Maßnahmen gegen fehlbare IVL-Mitarbeiter ergreifen.

4.2. Ethische Praktiken

In diesem Abschnitt werden die hohen ethischen Standards und Praktiken von IVL für ein breites Spektrum unserer Aktivitäten und Richtlinien beschrieben, einschließlich rechtmäßiger Geschäftstransaktionen, ordnungsgemäßer Nutzung von Insider-Informationen und Verhinderung von *Korruption*. Sie dienen dazu, unseren Ruf zu schützen und sicherzustellen, dass bei all unseren Aktivitäten intern und extern die höchsten Integritätsstandards eingehalten werden.

4.2.1. Rechtmäßige Geschäftsvorgänge

- Die Mitarbeiter von IVL und das Unternehmen führen ihre Geschäfte in völliger Übereinstimmung mit allen Gesetzen und Vorschriften der Länder, in denen sie tätig sind, und wahren den Ruf ethischen Verhaltens und finanzieller Integrität.
- Das IVL-Personal muss alle Gesetze, Regeln und Vorschriften, die für seinen Arbeitsbereich gelten, kennen, auf dem Laufenden halten und befolgen.

4.2.2. Verwendung von Insiderinformationen

- Diese Politik stellt sicher, dass die internen Informationen vertraulich bleiben und ordnungsgemäß verwendet und/oder weitergegeben werden.
- Das IVL-Personal ist verpflichtet, alle Informationen des Unternehmens vertraulich und/oder intern zu behandeln, es sei denn, die Offenlegung ist für den Betrieb des Unternehmens erforderlich.

Das IVL-Personal darf vertrauliche und/oder interne Informationen des Unternehmens nicht offenlegen, um sich oder anderen Personen direkt oder indirekt Vorteile zu verschaffen, unabhängig davon, ob ein solcher Vorteil erzielt werden soll oder nicht.

IVL-Mitarbeiter dürfen keine Wertpapiere des Unternehmens unter Verwendung vertraulicher und/oder interner Informationen verkaufen, kaufen, übertragen oder abtreten; und/oder sie dürfen keine Geschäfte unter Verwendung vertraulicher und/oder interner Unternehmensinformationen in einer Weise abschließen, die IVL direkt oder indirekt Schaden zufügen könnte. Diese Bestimmung gilt auch für Ehepartner und (minderjährige) Kinder von IVL-Mitarbeitern. Verstöße gegen die Vorschriften werden als schweres Vergehen gewertet.

Nach der Börsennotierung des Unternehmens am SET sind die Mitarbeiter von IVL und der Wirtschaftsprüfer des Unternehmens, die Aktien des Unternehmens kaufen oder verkaufen, zum Kauf oder Verkauf anbieten oder andere Personen zum Kauf, Verkauf oder zum Angebot des Kaufs oder Verkaufs von Aktien des Unternehmens auffordern, in der Weise verantwortlich, dass sie sich einen Vorteil verschaffen, indem sie interne Informationen nutzen, die für die Entwicklung des Kurses der IVL-Aktien von Bedeutung sind, die der Öffentlichkeit noch nicht bekannt gegeben wurden und zu denen sie aufgrund ihrer Position Zugang haben, unabhängig davon, ob eine solche Handlung zum eigenen Vorteil oder zum

Vorteil eines anderen erfolgt, oder solche Informationen weitergibt, um von demjenigen, der die vorgenannten Handlungen vornimmt, eine Gegenleistung zu erhalten, ist nach den geltenden Gesetzen in Bezug auf *Insiderhandel* haftbar.

Erwerben oder veräußern Verwaltungsratsmitglieder, Führungskräfte oder der Wirtschaftsprüfer des Unternehmens Aktien oder andere Wertpapiere (falls vorhanden) des Unternehmens, müssen diese Personen den Erwerb oder die Veräußerung innerhalb der im SEC-Gesetz B.E. 2535 beschriebenen Frist an die SEC melden. Der besagte Erwerb oder die besagte Veräußerung muss auch den Besitz von Aktien und anderen Wertpapieren (falls vorhanden) des Ehepartners und der (minderjährigen) Kinder der betreffenden Person an der Gesellschaft umfassen.

* IVL behandelt personenbezogene Daten, zu deren Erhebung, Speicherung, Nutzung und Weitergabe sie die Zustimmung erhalten hat, als *vertrauliche Informationen*.

4.2.3. Antikorruptionspolitik

- Diese Politik zielt darauf ab, *Bestechung* und *Korruption* zu verhindern und ein ethisches Verhalten der Unternehmen zu gewährleisten.
- Diese Politik gilt auch für die *Akteure* von IVL, die befugt sind, im Namen des Unternehmens zu handeln oder es zu vertreten.
- Diese Richtlinie soll die lokalen Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption in den verschiedenen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist oder sein wird, ergänzen.
- IVL hat sich verpflichtet, seine weltweiten Geschäfte ehrlich, fair, ohne *Korruption* oder *Bestechungshandlungen* und mit Verantwortungsbewusstsein zu führen. Das Unternehmen ist sich bewusst, dass *Bestechung* und *Korruption* negative Auswirkungen auf sein Image, seine Marke und seine Nachhaltigkeit haben. Daher wird jeder Verstoß gegen diese Politik als ernste Angelegenheit betrachtet und führt zu strengen Disziplinarmaßnahmen gemäß den in jedem Land geltenden Regeln und Vorschriften.
- **Bestechung**
Das Unternehmen verbietet ausdrücklich jegliche Form der Bestechung, sei es direkt oder indirekt, einschließlich der Gewährung, des Versprechens, des Angebots oder der Genehmigung einer Zahlung, eines Geschenks, eines Vorteils oder eines anderen Wertgegenstands an einen Vertreter, einen Geschäftspartner, einen Regierungsbeamten, eine politische Partei oder einen anderen Dritten mit dem Ziel, den Empfänger zu einer unangemessenen Ausübung von Funktionen, Pflichten oder Entscheidungen zu bewegen und umgekehrt.

- **Geschenke und Gastfreundschaft**

Das Unternehmen erkennt an, dass verschiedene Kulturen unterschiedliche Ansichten über Geschenke und Bewirtung haben. Als globales Unternehmen ermächtigt IVL jede seiner Niederlassungen, angemessene Richtlinien und Grenzen für die Gewährung oder Annahme von Geschenken und Bewirtung festzulegen, wobei diese mit den lokalen Gepflogenheiten in Einklang stehen, den Umständen entsprechend angemessen und vernünftig sind und nicht dazu dienen, eine illegale Dienstleistung oder eine Belohnung für eine illegale Dienstleistung zu verlangen. Unter solchen begrenzten Umständen kann das angemessene und seltene Angebot oder die Entgegennahme von Bewirtungen im Rahmen einer Geschäftsbeziehung zulässig sein. Jedes Unternehmen muss jedoch die Einhaltung der Vorschriften überwachen, um Geschenke und Bewirtungen zu vermeiden, die unverhältnismäßig sind oder gegen die örtlichen Gesetze verstoßen oder den Anschein von Unangemessenheit erwecken.

Die Mitarbeiter sollten ihre direkten Vorgesetzten informieren, bevor sie Bewirtungsangebote machen oder annehmen. Im Zweifelsfall sollten die Mitarbeiter ihre direkten Vorgesetzten konsultieren, bevor sie ein Geschenk annehmen oder versprechen oder eine Bewirtung anbieten. Der Wert der gewährten oder erhaltenen Geschenke und/oder Bewirtungen sollte 3.000 Baht³ nicht überschreiten.

- **Wohltätige und philanthropische Beiträge und Patenschaften**

Wohltätige und philanthropische Spenden und Sponsoring sind zwar ein wesentlicher Bestandteil der sozialen Verantwortung von Unternehmen, können aber auch als Deckmantel für illegale Aktivitäten missbraucht werden. Eine ordnungsgemäße Überprüfung des Hintergrunds aller karitativen und philanthropischen Einrichtungen ist bei der Vergabe von Spenden obligatorisch.

Die lokalen CSR-Arbeitsgruppen fungieren als Präventivmechanismus, indem sie diese Aktivitäten überprüfen und verwalten. Wenn Mitarbeiter ein Projekt initiieren möchten, das Philanthropie oder Corporate Giving erfordert, ist es ratsam, dass sie sich an ihre lokale CSR-Arbeitsgruppe wenden.

- **Mögliche rote Flaggen**

Neben vielen anderen Situationen könnten die folgenden Situationen IVL dem Risiko eines Verstoßes gegen die Anti-Korruptionsgesetze und/oder die im Corporate Governance-Handbuch und in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze aussetzen und müssen wie unten beschrieben gemeldet werden:

³ Ortsüblicher Wechselkurs nach Bedarf.

- o Bitten oder Forderungen nach Bestechung.
- o Ersuchen eines Dritten an IVL, Zahlungen (oder Teile einer Zahlung) im Namen des Dritten an eine andere Person zu leisten.
- o Bitten oder Vorschläge, dass IVL eine Spende an eine bestimmte Wohltätigkeitsorganisation als Bedingung für einen legitimen Geschäftszweck, den IVL verfolgt, leistet.
- o Bitten um eine bezahlte oder unbezahlte Beschäftigung (z. B. ein Praktikum), entweder im eigenen Namen oder im Namen eines anderen als Voraussetzung für einen legitimen Geschäftszweck, den IVL verfolgt.
- o Eine Person, mit der IVL Geschäfte macht, steht in dem Ruf, fragwürdige Zahlungen zu erhalten oder zu leisten.
- o Eine Forderung oder ein starker Vorschlag, dass ein bestimmter lokaler Vertreter für einen bestimmten Zweck eingestellt werden sollte, oder ein Antrag eines Regierungsbeamten, dass IVL eine bestimmte Person einstellt oder einen Vertrag mit einem bestimmten Unternehmen abschließt.
- o Eine nicht-staatliche Person, mit der IVL Geschäfte macht, hat eine bekannte familiäre oder andere bedeutende Beziehung zu Regierungsbeamten.
- o Eine Aufforderung zu einer ungewöhnlichen oder überhöhten Zahlung, z. B. eine Aufforderung zur Überfakturierung, ungewöhnliche Vorauszahlungen oder eine Aufforderung zur Zahlung an einen Dritten (oder in ein Drittland), auf ein ausländisches Bankkonto, in bar oder in anderweitig nicht zurückverfolgbaren Mitteln.
- o Ein vorgeschlagener Bevollmächtigter oder Vertreter verfügt über wenig oder gar keine Sachkenntnis oder Erfahrung in dem Bereich (sei es geografisch, beruflich oder anderweitig), in dem er IVL vertreten wird.
- o Ein vorgeschlagener Bevollmächtigter oder Vertreter weigert sich, schriftlich zu versichern, dass er oder sie keine unzulässigen Zahlungen leisten wird.
- o Ein vorgeschlagener Agent oder Vertreter verlangt eine ungewöhnlich hohe Provision.
- o Ein vorgeschlagener Bevollmächtigter oder Vertreter legt keine einheitlichen oder genauen Rechnungen vor.
- o Ein potenzieller staatlicher Kunde verlangt als Gegenleistung für sein Geschäft einen ungewöhnlichen Kredit oder Rabatt bei oder von IVL.
- o Ungewöhnliche Boni, Erfolgsprämien oder andere Beträge, die an Agenten oder Vertreter von IVL gezahlt werden.
- o IVL ist in einem Land tätig oder wickelt Geschäfte mit einer Person in einem Land ab, das als überdurchschnittlich korrupt gilt⁴

⁴ Siehe z. B. den "Corruption Perception Index" von Transparency International unter <https://www.transparency.org/en/cpi/2021>; und die "TRACE International Bribery Risk Matrix" unter <https://www.traceinternational.org/trace-matrix>

- **Dritte und Due Diligence**

Die Verpflichtung von IVL zu ethischem und rechtmäßigem Verhalten schließt die Aktivitäten der Vertreter, Vermittler und Geschäftspartner von IVL (einschließlich der Joint-Venture-Partner) ein und umfasst sie. IVL kann für die Handlungen von Dritten, die im Namen von IVL auf einem beliebigen Markt Geschäfte machen, zur Verantwortung gezogen werden. Dementsprechend müssen alle Dritten, die mit IVL Geschäfte machen, wachsam bleiben, um sicherzustellen, dass ihre Handlungen in vollem Umfang mit dieser Richtlinie übereinstimmen und mit dem Wortlaut des Gesetzes übereinstimmen. Die vorsätzliche Unkenntnis von Tatsachen oder Umständen, die eine Bestechung wahrscheinlich machen, stellt einen Verstoß gegen diese Politik dar und ist ein Grund für eine sofortige Vertragskündigung aus wichtigem Grund.

Bevor eine Geschäftsbeziehung mit einem Dritten aufgenommen wird, der IVL auf irgendeinem Markt vertritt, muss eine ausreichende Due Diligence durchgeführt werden, um festzustellen, ob die Verpflichtung des Dritten zu ethischen Geschäftspraktiken mit den hohen Standards von IVL übereinstimmt, einschließlich, aber nicht beschränkt auf diese Richtlinie. Besondere Vorsicht ist in allen Fällen geboten, in denen die dritte Partei bei der Erbringung ihrer Dienstleistungen im Namen der IVL mit Regierungsbeamten zu tun hat.

- **Verfahren**

- o **Beschäftigungspolitische Verfahren**

Stellenbewerber werden während des Bewerbungs- und Vorstellungsgesprächsverfahrens geprüft, um sicherzustellen, dass sie die Antikorruptionsrichtlinien des Unternehmens einhalten können, soweit dies vernünftig und praktisch möglich ist.

Neue Mitarbeiter werden über das Corporate-Governance-Handbuch des Unternehmens, einschließlich des Kodex, informiert, um sicherzustellen, dass sie es verstehen und wissen, wie wichtig es ist, es zu befolgen, insbesondere in Bezug auf die Korruptionsbekämpfung.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, jeden *Interessenkonflikt* zu melden. Die Vorgesetzten überwachen alle potenziellen Interessenkonflikte, die das Risiko von *Bestechung* und *Korruption* erhöhen könnten.

Das Ernennungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren für derzeitige oder ehemalige Regierungsangestellte erfolgt auf transparente Weise und muss alle geltenden Gesetze einhalten, die Anforderungen und Einschränkungen für Regierungsangestellte in Bezug auf eine Beschäftigung nach der Regierung in der Privatwirtschaft vorschreiben.

o **Ausbildung**

Das Unternehmen und jede Geschäftseinheit bieten allen relevanten Mitarbeitern bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen geeignete Schulungen zur Korruptionsbekämpfung an, um sicherzustellen, dass sie die Arten von *Korruption*, die Risiken der Beteiligung an korrupten Aktivitäten, die lokalen Gesetze zur *Korruption*, den Antikorruptionskodex und die Richtlinien des Unternehmens kennen und wissen, wie sie *Korruption* melden können.

o **Meldeverfahren**

Das Unternehmen verfügt über interne Verfahren zur Meldung unethischer *Praktiken/Korruption*. Wenn jemandem ein Problem oder eine Praxis bekannt wird, die einen potenziellen oder tatsächlichen Verstoß gegen diese Richtlinie darstellt, ist er verpflichtet, diese Angelegenheit unverzüglich entweder seinem Vorgesetzten oder einer Person mit Aufsichtsfunktion zu melden.

Mitarbeiter, die eine Meldung an den *Whistleblower-Ausschuss* machen möchten, können dies über die folgenden beiden Möglichkeiten tun:

- 1) E-Mail: ethics@indorama.net oder independentdirectors@indorama.net, wenn sie ein Mitglied oder Mitglieder des *Whistleblower-Ausschusses* melden möchten;
- 2) Online-Meldekanal: über das Whistleblower Center⁵ ; IVL schützt die Identität von Personen, die über einen dieser Kanäle Meldung machen, gemäß der IVL Whistleblower Policy.

⁵ Das Whistleblower Center kann unter <http://whistleblower.indoramaventures.com> aufgerufen werden.

- **Zuständigkeiten**

Der Vorstand ist für die effektive Gestaltung, Umsetzung und Anwendung der Antikorruptionspolitik verantwortlich und kann die Verantwortung für die Umsetzung an einen seiner Unterausschüsse oder das Managementteam delegieren, um sicherzustellen, dass die Politik vollständig verstanden und in die Unternehmenskultur von IVL eingebettet wird.

Die Geschäftsleitung ist dafür verantwortlich, dass wirksame Systeme zur Verhinderung jeglicher Form von *Korruption* vorhanden sind, während die Innenrevision diese Systeme regelmäßig überwacht und dem Prüfungsausschuss Bericht erstattet.

IVL ergreift angemessene Maßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Betriebsabläufe und Finanzkontrollen jedes Risiko verhindern, dass das Unternehmen eine korrupte Handlung begeht oder dass eine korrupte Handlung gegen das Unternehmen begangen wird.

Die Risiken von *Bestechung* und *Korruption* werden vom Prüfungsausschuss überprüft, der auch eine jährliche interne Überprüfung der Korruptionsbekämpfungspolitik vornimmt, um deren Wirksamkeit zu gewährleisten, und dem Verwaltungsrat gegebenenfalls Empfehlungen zur Überarbeitung der Politik gibt.

- **Disziplinarische Maßnahmen**

Jede Person, die in *Bestechung* und *Korruption* verwickelt ist oder die *Ermittler*, die *Bestechung* und *Korruption* untersuchen, in die Irre führt oder behindert, unterliegt den örtlichen Gesetzen und Vorschriften. Das Unternehmen ergreift die angemessenen Maßnahmen gegen diese Personen, die es für angemessen hält und die gesetzlich zulässig sind.

Zusammenfassung des Abschnitts:

Ethische Praktiken

- **Rechtmäßige Geschäftsvorgänge**
 - alle Geschäfte in voller Übereinstimmung mit allen Gesetzen und Vorschriften der Länder führen, in denen sie tätig sind.
 - Klare Anerkennung, Verständnis und Einhaltung aller Gesetze, Regeln und Vorschriften in Bezug auf unsere Arbeitsbereiche.

- **Verwendung von Insiderinformationen**
 - Alle internen Informationen sind vertraulich zu behandeln und ordnungsgemäß zu verwenden und/oder weiterzugeben.
 - Die Informationen des Unternehmens dürfen nicht zum persönlichen Nutzen der Mitarbeiter und/oder ihrer Familien und Freunde verwendet werden.
 - Das IVL-Personal darf die Informationen des Unternehmens nicht zum Zwecke des Insiderhandels nutzen.

- **Antikorruptionspolitik**
 - Das Unternehmen verbietet jedes Verhalten oder jede Handlung, die als Korruption im Sinne der Definition auf Seite 37 gilt.
 - Der Wert der gewährten oder erhaltenen Geschenke und/oder Bewirtungen sollte 3.000 Baht nicht überschreiten. Die Mitarbeiter sollten sich bei ihrem lokalen Management/Compliance-Team nach den Richtlinien in ihrer Landeswährung erkundigen.
 - Angemessene und seltene Angebote und/oder die Annahme von Bewirtungen im Rahmen einer Geschäftsbeziehung können zulässig sein.
 - Die Mitarbeiter sollten ihre Vorgesetzten benachrichtigen, bevor sie ein Angebot zur Bewirtung machen oder annehmen.
 - Eine ordnungsgemäße Überprüfung des Hintergrunds aller karitativen und philanthropischen Einrichtungen ist bei der Vergabe von Spenden obligatorisch.
 - Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter, bei der Überwachung der auf Seite 13-14 aufgelisteten potenziellen Warnsignale mitzuwirken, da diese ein Risiko für einen Verstoß gegen die Antikorruptionsgesetze oder diese Richtlinie darstellen können.
 - Vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit Dritten muss eine ausreichende Due-Diligence-Prüfung durchgeführt werden, um festzustellen, ob deren Verpflichtung zu ethischen Geschäftspraktiken mit den hohen ethischen Standards von IVL übereinstimmt.

4.3. Faire Geschäftspraktiken

Dieser Abschnitt regelt Verhaltensweisen und Richtlinien zum Schutz unserer Vermögenswerte und Geschäfte. Er umfasst Richtlinien zum Umgang mit Interessenkonflikten und zur Vermeidung des Verlusts von *geistigem Eigentum* der IVL und stellt sicher, dass wir ein hohes Maß an Vertrauen bei allen unseren internen und externen *Stakeholdern* aufrechterhalten.

4.3.1. *Interessenkonflikt*

- Die Mitarbeiter von IVL sind verpflichtet, jederzeit im besten Interesse des Unternehmens zu handeln.
- Die Mitarbeiter von IVL dürfen sich selbst oder ihre Angehörigen nicht in eine Lage bringen, in der ihre Interessen direkt oder indirekt mit denen des Unternehmens kollidieren.
- IVL-Mitarbeiter müssen eine Beteiligung an einer der oben genannten Transaktionen, die die Interessen des Unternehmens beeinträchtigen könnte, unverzüglich ihrem Vorgesetzten melden.
- Die Verwaltungsratsmitglieder dürfen weder zu ihrem eigenen Vorteil noch zum Vorteil anderer Personen ein Unternehmen betreiben, das der gleichen Art ist wie das Unternehmen, in dem sie als Verwaltungsratsmitglieder tätig sind, oder mit diesem konkurriert, es sei denn, sie haben eine Aktionärsversammlung vor dem Beschluss, sie zum Verwaltungsratsmitglied zu ernennen, darüber informiert.
- Die Verwaltungsratsmitglieder dürfen weder Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder unbeschränkt haftender Gesellschafter einer Kommanditgesellschaft sein noch ein Verwaltungsratsmandat in einer privaten oder öffentlichen Gesellschaft innehaben, die ein Geschäft derselben Art wie die Gesellschaft betreibt oder mit ihr konkurriert, es sei denn, sie haben eine Aktionärsversammlung vor dem Beschluss, sie als Verwaltungsratsmitglied zu ernennen, benachrichtigt.
- Offenlegung von Wertpapierbeständen des Unternehmens:
 - o Direktoren und leitende Angestellte müssen in Bezug auf ihren Besitz, Erwerb oder ihre Veräußerung von Aktien oder anderen Wertpapieren (falls vorhanden) von IVL die Informationen vollständig offenlegen und einen Bericht gemäß den Vorschriften und Bestimmungen des Securities and Exchange Act B.E. 2535 und Änderungen (das "SEC Act 2535") an das Office of the Securities and Exchange Commission erstellen.
 - o Aktien oder andere Wertpapiere (falls vorhanden) von IVL, die von diesen Direktoren und leitenden Angestellten gehalten, erworben oder veräußert werden, gelten als Aktien oder andere Wertpapiere (falls vorhanden) von IVL, die von ihrem Ehepartner und ihren minderjährigen Kindern, einschließlich anderer Personen, wie in

Abschnitt 258 des SEC Act 2535 angegeben, gehalten, erworben oder veräußert werden.

- o Die Direktoren und die Geschäftsleitung müssen sicherstellen, dass IVL das SEC-Gesetz 2535, die Vorschriften, Mitteilungen, Anordnungen oder Anforderungen des SET, insbesondere die Vorschriften über die Offenlegung von Informationen über Transaktionen mit verbundenen Parteien und über den Erwerb oder die Veräußerung wichtiger Vermögenswerte des Unternehmens, sowie die vom Institute of Certified Accountants and Auditors of Thailand festgelegten Rechnungslegungsstandards einhält.

4.3.2. Politik zum geistigen Eigentum

- Diese Politik zielt darauf ab, die geistigen Eigentumsrechte des Unternehmens zu schützen und die Verletzung der geistigen Eigentumsrechte anderer zu vermeiden.
- Das geistige Eigentum von IVL ist ein wertvolles Gut, das als wesentlicher Geschäftsvorteil jederzeit geschützt werden muss.
- Um sicherzustellen, dass seine Rechte in Bezug auf die Nutzung, Offenlegung und Übertragung des Eigentums an solchen Rechten an geistigem Eigentum geschützt sind, kann das Unternehmen sein geistiges Eigentum in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften registrieren lassen.
- IVL-Mitarbeiter dürfen Dritten niemals erlauben, das *geistige Eigentum* des Unternehmens ohne ordnungsgemäße Genehmigung oder einen von der Rechtsabteilung des Unternehmens genehmigten Lizenzvertrag zu nutzen.
 - o **Eigentum am geistigen Eigentum des Unternehmens (Urheberrechte, Patente, Warenzeichen und Geschäftsgeheimnisse)**

Sofern keine anderslautende schriftliche Vereinbarung getroffen wurde, ist das Unternehmen Eigentümer der Werke aller Mitarbeiter und bleibt dies auch dann, wenn die für die Schaffung oder Verbesserung des *geistigen Eigentums* verantwortlichen Mitarbeiter das Unternehmen verlassen haben oder das *geistige Eigentum* nicht umgesetzt wird.

Die Mitarbeiter müssen mit dem Unternehmen bei der Eintragung von Rechten an geistigem Eigentum zusammenarbeiten.

Die Rechte am geistigen Eigentum einer in Auftrag gegebenen Arbeit, die von einem Berater oder unabhängigen Auftragnehmer ausgeführt wird, sollten nur mit einer schriftlichen Vereinbarung übernommen werden, in der das Eigentum oder die Abtretung der Rechte festgelegt ist.

Zusätzlich zu allen anderen Nutzungsbedingungen dürfen die Marken des Unternehmens niemals in einer diffamierenden oder anderweitig beleidigenden Weise verwendet werden.

Alle Parteien sind verpflichtet, die Vertraulichkeit und Geheimhaltung des geistigen Eigentums von IVL zu respektieren, bei dem es sich (a) um Geschäftsgeheimnisse und/oder (b) um nicht eingetragenes geistiges Eigentum handeln kann.

o **Einsatz von Software**

IVL verwendet lizenzierte Software, die von rechtmäßigen Quellen erworben wurde, nur in Übereinstimmung mit den Bedingungen der Software-Lizenzvereinbarung.

Zusätzlich zu allen anderen Nutzungsbedingungen ist es den Mitarbeitern von IVL untersagt, sich an den folgenden Handlungen zu beteiligen:

- Installation von Unternehmenssoftware auf einem unternehmensfremden Computer.
- aus irgendeinem Grund eine Kopie eines Softwareprogramms des Unternehmens anzufertigen.
- ohne Genehmigung des Leiters der IT-Abteilung ein Softwareprogramm auf einem Computer des Unternehmens zu installieren.

o **Geistiges Eigentum anderer**

Das Unternehmen respektiert die geistigen Eigentumsrechte Dritter und verletzt nicht wissentlich die Rechte Dritter.

o **Klage wegen Rechtsverletzung**

IVL behält sich alle Rechte vor, einschließlich des Rechts, im Falle einer Verletzung des geistigen Eigentums des Unternehmens disziplinarische und/oder rechtliche Schritte einzuleiten.

Zusammenfassung des Abschnitts:

Faire Geschäftspraktiken

- **Interessenkonflikt**

- o Die Mitarbeiter sollten weder sich selbst noch ihre Angehörigen in eine Position bringen, in der ihre Interessen direkt oder indirekt mit denen des Unternehmens in Konflikt geraten.
- o Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihrem Vorgesetzten jede Verwicklung oder Beteiligung an einem *Interessenkonflikt* unverzüglich mitzuteilen.

- **Politik zum geistigen Eigentum**

- o IVL muss seine geistigen Eigentumsrechte schützen und die Verletzung der *geistigen* Eigentumsrechte anderer vermeiden.
- o Das *geistige Eigentum* von IVL ist ein wertvolles Gut, das als wesentlicher Geschäftsvorteil jederzeit geschützt werden muss.
- o Erlauben Sie niemals Dritten, das *geistige Eigentum* des Unternehmens ohne entsprechende Genehmigung zu nutzen.

4.4. Werte am Arbeitsplatz

In diesem Abschnitt werden Richtlinien und erwartete Verhaltensweisen beschrieben, die einen respektvollen, fairen, ethischen und produktiven Arbeitsplatz für alle IVL-Mitarbeiter gewährleisten sollen. Er deckt eine Reihe von Richtlinien ab, darunter professionelles Verhalten, faire Behandlung, Menschenrechte, Vielfalt, Schutz von Eigentum, Disziplinarverfahren sowie Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS) einschließlich HIV/AIDS.

4.4.1. Professionalität

- Von allen IVL-Mitarbeitern wird erwartet, dass sie ehrlich und verlässlich arbeiten.
- Von den Mitarbeitern von IVL wird erwartet, dass sie ihre Zeit, ihre Aufmerksamkeit und ihre Fähigkeiten ausschließlich der Erfüllung ihrer Aufgaben im Interesse des Unternehmens widmen.
- IVL-Mitarbeiter dürfen keine Teilzeit- oder Vollzeitaufträge annehmen oder in beratender Funktion für andere Personen oder Unternehmen arbeiten oder als Vertreter für andere tätig werden, es sei denn, dies ist nach den örtlichen Gesetzen ausdrücklich erlaubt, mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von IVL oder wenn sie vom Unternehmen dazu beauftragt wurden.

4.4.2. Menschenrechtspolitik

- Es ist die Politik von IVL, ethisches Verhalten zu fördern und Menschenrechtsverletzungen in Übereinstimmung mit den Unternehmenswerten zu verhindern.
- Das Unternehmen ermutigt seine wichtigsten *Stakeholder* entlang der gesamten Wertschöpfungskette, strenge Menschenrechtsstandards im Einklang mit der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* als Teil ihres Verhaltens zu übernehmen.
- Die IVL respektiert alle Menschenrechte mit Nachdruck. Das Unternehmen setzt sich für den Schutz und die Einhaltung der Menschenrechte ein, wie sie in der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* und den beiden entsprechenden Pakten, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, verankert sind. Das Unternehmen wird Menschenrechtsverletzungen vermeiden, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen durch andere mitschuldig machen und die Gesetze der Länder einhalten, in denen es geschäftlich tätig ist.

IVL ist bestrebt, die Menschenrechtspolitik kontinuierlich zu verbessern, um den höchsten Standards zu entsprechen.

o **Achtung der Menschenrechte**

IVL respektiert die Menschenrechte in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, identifiziert und verhindert Menschenrechtsverletzungen jeglicher Art und mildert die damit verbundenen Auswirkungen seiner Geschäftsaktivitäten durch angemessene Risikobewertungen und Verfahren zur Risikominderung.

- o **Diskriminierung, Mobbing und Belästigung**

IVL verpflichtet sich, seine Mitarbeiter und Stakeholder vor allen Formen der Diskriminierung, des Mobbing und der Belästigung (sexuell und nicht-sexuell) aufgrund von weltanschaulichen Ansichten, Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunftsland, ethnischer Herkunft (Ethnizität), Familienstand, sozialer Herkunft, kulturellem Hintergrund, Alter, Behinderung, sozioökonomischem Status oder jeglichem Status, der als Menschenrecht gilt, zu schützen. Sie wird in ihrer gesamten Tätigkeit angemessene und integrative Praktiken anwenden und sich für die Beseitigung von Vorurteilen, Diskriminierung, Mobbing und Belästigung einsetzen.

- o **Faire Behandlung von Mitarbeitern**

IVL behandelt alle Mitarbeiter mit Respekt, Fairness und Ehrlichkeit und wird seine Verpflichtungen gegenüber allen Mitarbeitern in Übereinstimmung mit ihren Beschäftigungsbedingungen, einschließlich lokaler Gesetze oder Praktiken, einhalten.

- o **Ausbildung des Personals**

IVL wird seinen Mitarbeitern die notwendige Anleitung und Schulung geben, um die wirksame Umsetzung dieser Politik zu gewährleisten und sicherzustellen, dass IVL ein integrativer Arbeitgeber und Dienstleister ist. Dies umfasst sowohl die Ersts Schulung als auch die wiederkehrende Schulung der Mitarbeiter zu allen in dieser Politik formulierten Grundsätzen in Übereinstimmung mit den Branchenstandards und allen geltenden Gesetzen und Vorschriften.

- o **Zugangsrechte**

IVL wird alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass seine Gebäude und Räumlichkeiten für behinderte Mitarbeiter, Kunden und Besucher zugänglich sind. Das Unternehmen wird ebenfalls dafür sorgen, dass seine Fahrzeuge für Kunden und Mitarbeiter zugänglich sind und den einschlägigen Rechtsvorschriften in den jeweiligen Ländern entsprechen.

IVL stellt sicher, dass die Informationen für Kunden und Mitarbeiter bei Bedarf in alternativen Formaten zur Verfügung gestellt werden.

Alle Mitarbeiter und Besucher erhalten angemessenen Zugang zu Toiletten und anderen Einrichtungen.

- o **Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeiten entsprechen den Richtlinien der Branche und den nationalen Normen. Die Entlohnung der Mitarbeiter ist fair und spiegelt die lokalen Märkte und Bedingungen wider, und das Unternehmen wird stets den nationalen Mindestlohn einhalten.

- o **Rekrutierung**

Bei der Einstellung wird auf Vielfalt, Fairness, Gleichberechtigung und Konsistenz für alle Bewerber geachtet. Die Einstellungspraktiken werden integrativ sein, und geeignete Bewerber werden keine Hindernisse für eine Beschäftigung haben.

- o **Kinderarbeit**

Kein *Kind* darf im Unternehmen beschäftigt werden. IVL bekennt sich zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes (1989), in dem es unter anderem heißt, dass "bei allen das Kind betreffenden Maßnahmen sein Wohl in vollem Umfang zu berücksichtigen ist" und dass "das Recht des Kindes auf Schutz vor wirtschaftlicher Ausbeutung und vor der Verrichtung einer Arbeit, die gefährlich sein oder die Erziehung des Kindes beeinträchtigen kann oder die der Gesundheit des Kindes oder seiner körperlichen, geistigen, seelischen, sittlichen oder sozialen Entwicklung schaden kann", geschützt werden muss.

IVL duldet keine illegale *Kinderarbeit*, Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft und erwartet dies auch von seinen Kunden und Lieferanten. Sie hält sich strikt an die lokalen Gesetze zur *Kinderarbeit*, in denen ihre Unternehmen tätig sind.

- o **Disziplinarangelegenheiten**

IVL duldet keine körperliche Bestrafung, keinen psychischen oder physischen Zwang und keine Beschimpfungen. Gegen jeden Mitarbeiter, der durch sein Verhalten oder seine Handlungen gegen diese Standards verstößt, wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

- o **Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**

IVL respektiert das Recht der Mitarbeiter, eine Vereinigung zu gründen und ihr beizutreten (oder nicht beizutreten), ohne Vergeltungsmaßnahmen, Einmischung und *Belästigung* befürchten zu müssen, solange die Vereinigung die lokalen Gesetze einhält. Sie wird auch einen konstruktiven Dialog über Fragen des Arbeitsumfelds und der Arbeitsbedingungen nicht behindern.

- o **Moderne Sklaverei und Menschenhandel**

Moderne Sklaverei ist ein Verbrechen und ein Verstoß gegen die grundlegenden Menschenrechte. *Moderne Sklaverei* kann verschiedene Formen annehmen, wie z. B. Sklaverei, Leibeigenschaft, Zwangs- und Pflichtarbeit und *Menschenhandel*, denen allen gemeinsam ist, dass einer Person die Freiheit durch eine andere Person entzogen wird, um sie für persönliche oder kommerzielle Zwecke auszubeuten.

IVL hat sich auch verpflichtet, Transparenz in unserem eigenen Geschäft und in unserem Ansatz zur Bekämpfung der *modernen Sklaverei* in unseren Lieferketten zu gewährleisten. Wir erwarten von allen unseren Auftragnehmern und Lieferanten die gleichen hohen Standards und wir erwarten, dass unsere Lieferanten ihre eigenen Lieferanten an die gleichen hohen Standards halten.

o **Meldung von Verstößen**

IVL ermutigt alle Mitarbeiter und *Stakeholder*, jede Form von Menschenrechtsverletzungen über die verfügbaren Kanäle zu melden, z.B. über Whistleblower-Meldewege oder andere, wie in der Whistleblower-Politik angegeben.

Darüber hinaus wird das Unternehmen alle notwendigen und angemessenen Abhilfemaßnahmen ergreifen, um einen Mitarbeiter zu unterstützen, wenn seine Menschenrechte durch einen Dritten oder einen Außenstehenden verletzt werden.

o **Kommunikation dieser Politik**

IVL wird sicherstellen, dass diese Politik allen Mitarbeitern durch Einführungsprogramme und Mitteilungen der Personalabteilung klar vermittelt wird.

o **Disziplinarische Maßnahmen**

Jede Person, die gegen diese Richtlinie verstößt, einschließlich, aber nicht beschränkt auf illegale Beschäftigung von *Kinderarbeit* und Sklavenarbeit, Handlungen, die Vorurteile, Diskriminierung, Mobbing und *Belästigung darstellen*, unterliegt den örtlichen Gesetzen und Vorschriften. Das Unternehmen ergreift geeignete Abhilfemaßnahmen gegen solche Personen, soweit es dies für angemessen und gesetzlich zulässig hält, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder dem Abbruch der betreffenden Geschäftsbeziehung.

4.4.3. Politik für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

- Diese Politik gewährleistet angemessene Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards im Unternehmen.
- **Unsere Leitprinzipien werden die Grundlage für unseren Erfolg sein.**
Schwerpunkt auf Risiko, Einhaltung von Vorschriften, Mitarbeiterengagement, Transparenz und Verbesserung "Wir sind verantwortlich".
 - **Unsere Risiken kennen**
IVL ist unermüdlich bestrebt, zu lernen, Leistungshindernisse und Risikominderungsmaßnahmen zu verstehen.
 - **Befähigung der Mitarbeiter**
IVL befähigt alle Mitarbeiter, Arbeiten, die sie als unsicher empfinden, abubrechen und Risikobedenken ohne Angst vor Repressalien an die Vorgesetzten weiterzuleiten.
 - **Einhaltung der Vorschriften**
IVL wird alle geltenden staatlichen Vorschriften in den Gebieten, in denen sie tätig ist, vollständig einhalten.
 - **Transparente Berichterstattung über Risiken und Vorfälle**
IVL stellt sicher, dass alle Vorfälle und bekannten Risiken ordnungsgemäß gemeldet und klassifiziert werden.
 - **Kontinuierliche Verbesserung**
IVL ist bestrebt, die Systeme und die Durchführung von EHS-Programmen kontinuierlich zu verbessern.
- **Unsere EHS-Vision ist es, "unsere Menschen und unseren Planeten zu schützen, was unseren Wohlstand ermöglicht".**

In Übereinstimmung mit unserem Unternehmenswert "Wir sind verantwortungsbewusst" stellt IVL das Wohl unserer Mitarbeiter, Kunden, der Umwelt und der Gemeinden, in denen wir tätig sind, in den Vordergrund unseres Handelns und unserer Entscheidungen. IVL hat sich verpflichtet, sicher und umweltverträglich zu arbeiten und gleichzeitig Umwelt-, Sicherheits- und Produktverantwortung als integrale Aspekte unseres Geschäfts aufrechtzuerhalten und unsere *Stakeholder* und andere interessierte Parteien mit den Informationen zu versorgen, die für einen sicheren und umweltverträglichen Umgang mit unseren Produkten notwendig sind.

Wir sind bestrebt, jeglichen Schaden zu verhindern, indem wir in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit weltweit hervorragende Leistungen im Bereich Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS) erzielen. Um diese Verpflichtung zu erfüllen, ist EHS in alle Geschäftsmanagementprozesse integriert. Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeiter und Auftragnehmer unsere Richtlinien und Werte kennen und in ihrer spezifischen Verantwortung für die Erreichung von EHS-Exzellenz geschult wurden.

Jeder hat eine Verantwortung:

- o Ständige Wachsamkeit, um unsichere Handlungen und Bedingungen zu erkennen und die Geschäftsführung und die Mitarbeiter auf diese Gefahren aufmerksam zu machen, um ihre Sicherheit zu gewährleisten.
- o Sicherstellen, dass unsere Produkte und Abläufe die geltenden staatlichen und IVL-Normen erfüllen oder übertreffen.
- o Einbeziehung von Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekten in alle Arbeitsfunktionen und Geschäftsentscheidungen.
- o Verwenden Sie Systeme, Verfahren und Praktiken für das Management von Prozessgefahren, um gefährliche Zustände zu erkennen und zu vermeiden, die zu ungeplanten Ereignissen führen können.

4.4.4. Schutz des Eigentums des Unternehmens

- Das IVL-Personal ist dafür verantwortlich, das *Eigentum* des Unternehmens (materiell oder immateriell) vor Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl und Sabotage zu schützen und darf dem Unternehmen oder seinem *Eigentum* weder vorsätzlich noch fahrlässig Schaden zufügen.
- Als Treuhänder des Unternehmens ist das IVL-Personal verpflichtet, alles, was IVL gehört und im Rahmen seiner Tätigkeit in seinen Besitz gelangt, verantwortungsvoll zu verwalten und zu pflegen.

4.4.5. HIV/AIDS-Politik

- Es ist die Politik von IVL sicherzustellen, dass Mitarbeiter mit HIV/AIDS nicht diskriminiert werden, dass ihre Rechte geschützt werden und dass sie bei Bedarf Beratung in Anspruch nehmen können.
- IVL unterstützt Mitarbeiter mit HIV/AIDS in vollem Umfang. Das Unternehmen verpflichtet sich, seine Mitarbeiter mit HIV/AIDS mit Mitgefühl, Nicht-Diskriminierung und der notwendigen medizinischen Unterstützung zu behandeln.

Das Unternehmen erfüllt seine Verpflichtung durch die folgenden Maßnahmen:

- o **Vertraulichkeit und Weitergabe von Informationen**

HIV und AIDS werden in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und den Unternehmensrichtlinien als Krankheiten vertraulich behandelt.

- o **Nicht-Diskriminierung**

In Übereinstimmung mit der Menschenrechtspolitik zur Nichtdiskriminierung wird IVL seinen Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bieten, das frei von *Belästigung* und Diskriminierung ist. IVL diskriminiert keine Kollegen, die HIV/AIDS haben, als solche wahrgenommen werden, mit HIV/AIDS leben oder anderweitig davon betroffen sind, und wird dies auch nicht tun. Das Unternehmen behandelt HIV/AIDS in Bezug auf alle Arbeitsverträge und Leistungen, einschließlich Kranken- und Lebensversicherungen, Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit und Freistellungen, wie andere

Krankheiten auch. Es fordert Lieferanten und Kunden aktiv dazu auf, dieselben nicht-diskriminierenden Praktiken zu berücksichtigen.

Alle Mitarbeiter und Unterauftragnehmer müssen sich an die Menschenrechtspolitik des Unternehmens zur Nichtdiskriminierung halten. Jeder, der sich der *Belästigung* oder Diskriminierung schuldig macht, wird nach Ermessen des Unternehmens disziplinarisch belangt.

o **Prüfung**

IVL fördert routinemäßige, vertrauliche, freiwillige Tests und Beratungen als Teil seiner Aufklärungs- und Sensibilisierungsprogramme. Kein IVL-Mitarbeiter ist verpflichtet, sich einem HIV-Test zu unterziehen. Die Tests können mit der informierten und ausdrücklichen Zustimmung des Mitarbeiters durchgeführt werden, um ihn bei der Beschaffung von angemessener Unterstützung und Pflege zu unterstützen. HIV-Tests sind nicht Teil des Einstellungs- und Auswahlverfahrens.

o **Bildung und Sensibilisierung**

Das Unternehmen hat sich verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Hygiene und Sicherheit seiner Mitarbeiter schützt. Mit dieser Verpflichtung wird anerkannt, dass HIV/AIDS nicht durch zufälligen Kontakt übertragen werden kann. Mitarbeiter, die die Fakten über HIV-Infektionen und AIDS kennen, werden weniger wahrscheinlich negativ oder unangemessen auf die Krankheit eines Kollegen reagieren.

Die vom Unternehmen durchgeführten Sensibilisierungs- und Aufklärungsprogramme spielen eine wichtige Rolle bei der Wahrung der Würde der Kollegen, die mit HIV/AIDS infiziert oder davon betroffen sind. Sie dienen dazu, ihnen ein normales und produktives Leben zu ermöglichen. IVL wird entweder direkt oder über Dritte ein integriertes Aufklärungs- und Sensibilisierungsprogramm anbieten, das sich auf die Prävention konzentriert. Solche Programme können umfassen:

- Schulungen für Manager und Vorgesetzte, um die HIV/AIDS-Arbeitsplatzpolitik von IVL und die damit verbundenen Programme und Leistungen zu vermitteln und deren Einhaltung sicherzustellen;
- Zugang zu Informationen zur Förderung medizinisch korrekter, relevanter Informationen über HIV/AIDS-Prävention und -Behandlung, einschließlich Informationen über wirksame Programme zur Abstinenz, Treue und Kondombenutzung;
- Informationen über sichere Sexualpraktiken und allgemeine Gesundheitsförderung, einschließlich Informationen über Drogenmissbrauch.

o **Disziplinarische Maßnahmen**

Gegen alle IVL-Mitarbeiter, die gegen die Bestimmungen dieser Richtlinie verstoßen, werden im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten angemessene Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

4.4.6. Diversitätspolitik

- IVL fördert und unterstützt die Vielfalt im Unternehmen.
- Diese Politik gilt für alle Personen, die an der Ernennung, Einstellung und Beförderung durch das Unternehmen beteiligt sind.
- IVL fördert die Vielfalt in der *Belegschaft*, die eine Kombination aus Geschäftserfahrung und Repräsentation nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, sexueller Orientierung, Herkunftsland, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Familienstand, kulturellem Hintergrund, sozioökonomischem Status, körperlichen Fähigkeiten, Denkstilen, Bildung und akademischem Hintergrund umfasst.

Als Global Player sucht und rekrutiert IVL Mitarbeiter aus der ganzen Welt. IVL ist davon überzeugt, dass Mitarbeiter mit unterschiedlichem kulturellem, sprachlichem und nationalem Hintergrund uns wertvolles Wissen zum Verständnis komplexer internationaler Märkte liefern. Das Unternehmen bietet

Chancengleichheit für alle. Diese Politik gilt für alle Beschäftigungsentscheidungen, einschließlich Ausbildung, Arbeitsplatzwechsel, Gehaltspraktiken, Sozialleistungen, Disziplinarmaßnahmen und Kündigungen. IVL fördert einen vielfältigen und integrativen Arbeitsplatz, an dem alle Mitarbeiter einander mit Respekt und Würde behandeln müssen. Es gibt klare Meldeverfahren, um jede Art von Diskriminierung oder *Belästigung* anzusprechen, sowie Folgeverfahren, um zukünftige Vorfälle zu verhindern.

Zusammenfassung des Abschnitts:

Werte am Arbeitsplatz

- **Professionalität**
 - Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie ehrlich und verlässlich arbeiten.
 - Die Mitarbeiter dürfen nicht für andere Personen oder Unternehmen arbeiten, es sei denn, dies ist nach den örtlichen Gesetzen ausdrücklich erlaubt und mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von IVL oder wenn sie vom Unternehmen dazu beauftragt wurden.
- **Menschenrechtspolitik**
 - **Achtung der Menschenrechte**
Die Menschenrechte aller IVL-Mitarbeiter werden respektiert und geschützt.
 - **Diskriminierung, Mobbing und Belästigung**
Alle Mitarbeiter sind vor Diskriminierung, *Belästigung* und Mobbing in jeglicher Form geschützt.
 - **Faire Behandlung von Mitarbeitern**
IVL hält seine Verpflichtungen gegenüber den Mitarbeitern ein, die mit Respekt, Fairness und Ehrlichkeit behandelt werden.
 - **Ausbildung des Personals**
IVL bietet den Mitarbeitern die notwendige Anleitung und Ausbildung für ihre Arbeit.
 - **Zugangsrechte**
Unsere Gebäude und Räumlichkeiten sind für Mitarbeiter mit Behinderungen, Kunden und Besucher zugänglich.
 - **Arbeitszeiten**
Die Arbeitszeiten entsprechen den Richtlinien der Branche und den nationalen Normen.
 - **Rekrutierung**
Die Einstellung erfolgt fair, gleichberechtigt und konsequent für alle Bewerber, wobei auf Vielfalt geachtet wird.
 - **Kinderarbeit**
Kein *Kind* darf von der Gesellschaft beschäftigt werden.
 - **Disziplinarangelegenheiten**
IVL duldet keine körperliche Bestrafung, keinen psychischen oder physischen Zwang und keinen verbalen Missbrauch.

- o **Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**

IVL respektiert das Recht der Mitarbeiter, eine Vereinigung zu gründen und ihr beizutreten (oder nicht beizutreten), ohne Vergeltungsmaßnahmen, Einmischung oder *Belästigung* befürchten zu müssen, solange die Vereinigung mit den örtlichen Gesetzen übereinstimmt.

- o **Moderne Sklaverei und Menschenhandel**

Moderne Sklaverei ist ein Verbrechen und ein Verstoß gegen die grundlegenden Menschenrechte. IVL hat sich verpflichtet, Transparenz in unserem eigenen Geschäft zu gewährleisten und *moderne Sklaverei* in seinen Lieferketten zu bekämpfen. Lieferanten und Auftragnehmer müssen hohe Standards einhalten und sicherstellen, dass ihre eigenen Lieferanten diese Standards ebenfalls erfüllen.

- **Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitspolitik**

- o Jeder hat eine Verantwortung:

- Ständige Wachsamkeit, um unsichere Handlungen und Bedingungen zu erkennen und die Geschäftsführung und die Mitarbeiter auf diese Gefahren aufmerksam zu machen, um ihre Sicherheit zu gewährleisten.
- Sicherstellen, dass unsere Produkte und Abläufe die geltenden staatlichen und IVL-Normen erfüllen oder übertreffen.
- Einbeziehung von Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekten in alle Arbeitsfunktionen und Geschäftsentscheidungen.
- Verwenden Sie Systeme, Verfahren und Praktiken für das Management von Prozessgefahren, um gefährliche Zustände zu erkennen und zu vermeiden, die zu ungeplanten Ereignissen führen können.

- **Schutz des Eigentums des Unternehmens**

Wir sind verantwortlich für den Schutz des materiellen und immateriellen *Eigentums* des Unternehmens vor Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl und Sabotage.

- **HIV/AIDS-Politik**

- o Die Rechte von Mitarbeitern, die mit HIV/AIDS leben, sind geschützt, sie werden nicht diskriminiert und können sich bei Bedarf beraten lassen.
- o Kein IVL-Mitarbeiter ist verpflichtet, sich einem HIV-Test zu unterziehen, und dieser ist auch nicht Teil des Einstellungs- und Auswahlverfahrens.

- **Diversitätspolitik**

- o IVL fördert und unterstützt die Vielfalt im Unternehmen.
- o Das Unternehmen bietet Chancengleichheit für alle.

4.5. Behandlung von Stakeholdern Politik

In diesem Abschnitt wird die Grundlage für die Beziehungen von IVL zu den einzelnen *Stakeholdern* auf der Basis von Ethik, Fairness und Gleichberechtigung dargelegt. Er beschreibt jede Stakeholder-Gruppe zusammen mit den hohen Standards, die das Unternehmen für positive Geschäftsbeziehungen und Interaktionen zum Nutzen seiner Aktivitäten und Mitarbeiter erwartet.

Die Politik von IVL gewährleistet die Entwicklung und Aufrechterhaltung positiver Beziehungen zu den *Stakeholdern*.

Das Unternehmen verpflichtet sich zu ethischen Geschäftspraktiken und einem angemessenen Umgang mit seinen *Stakeholdern*.

IVL behandelt alle *Interessengruppen* fair, gleich und ethisch. Dazu gehört, dass wir ihnen genaue, ausreichende, rechtzeitige und nützliche Informationen über das Unternehmen zur Verfügung stellen, ohne die Absicht, sie irrezuführen oder Inhalte zu verschleiern. IVL wird alle persönlichen Informationen über seine *Stakeholder gemäß den* geltenden Datenschutzgesetzen verarbeiten.

Das Unternehmen ermöglicht es seinen *Stakeholdern*, Beschwerden über Verstöße gegen das IVL Corporate Governance Handbuch und den Kodex sowie über unethische und ungesetzliche Praktiken über die Whistleblower-Meldekanäle einzureichen.

4.5.1. Aktionäre

Die oberste Priorität von IVL ist es, die Rechte der Aktionäre, unabhängig von ihrer Beteiligung, zu schützen und sie zu ermutigen, ihre Rechte im Rahmen der einschlägigen Gesetze auszuüben.

- **Rechte der Aktionäre**

IVL erkennt die legitimen Grundrechte der Aktionäre an:

- o Teilnahme an Aktionärsversammlungen;
- o Genehmigung des Jahresabschlusses der Gesellschaft;
- o Genehmigung der jährlichen Dividendenausschüttung;
- o Ernennung eines Bevollmächtigten für die Teilnahme an Aktionärsversammlungen und die Stimmabgabe bei diesen;
- o Abstimmung über die Ernennung oder Abberufung einzelner Direktoren;
- o Abstimmung über die jährliche Bestellung der unabhängigen Rechnungsprüfer und Genehmigung der jährlichen Prüfungsgebühren;
- o Abstimmung über verschiedene wichtige Geschäftsangelegenheiten wie Kapitalerhöhung/Kapitalherabsetzung, Satzungsänderung oder Änderung des Gesellschaftsvertrags, Fusionen und Übernahmen, Ausgabe von Schuldtiteln usw.

IVL ermutigt die Aktionäre nachdrücklich, verschiedene Aspekte des Unternehmens und der Geschäftstätigkeit in Frage zu stellen und ihre Meinungen und Empfehlungen auf den Aktionärsversammlungen abzugeben. Das Unternehmen erleichtert es den Aktionären, die nicht an den Versammlungen teilnehmen können, ihre Fragen im Voraus zu stellen.

- **Gerechte Behandlung der Aktionäre**

In Anerkennung der Bedeutung einer gerechten Behandlung der Aktionäre wird IVL sicherstellen, dass die folgenden Praktiken ordnungsgemäß durchgeführt werden:

- o IVL wird den Aktionären vor den Aktionärsversammlungen stets die Möglichkeit geben, Tagesordnungspunkte vorzuschlagen, Fragen zum Unternehmen oder zum Jahresabschluss zu stellen und qualifizierte Kandidaten ohne unzulässige Eigenschaften für die Wahl zum Direktor auf der Hauptversammlung vorzuschlagen. Die Kriterien und das Verfahren zum Vorschlagen von Tagesordnungspunkten und qualifizierten Kandidaten werden den Aktionären über das Informationsverbreitungssystem des SET und die Website des Unternehmens mitgeteilt.
- o IVL wird die Aktionärsversammlungen an einem Ort abhalten, der leicht zugänglich ist und ein bequemes Anmeldeverfahren bietet.
- o IVL wird dafür sorgen, dass die Aktionärsversammlungen transparent und effizient durchgeführt werden und dass die Aktionäre ausreichend Gelegenheit und Zeit haben, ihre Fragen zu stellen.
- o Auf der Versammlung wird keine neue Tagesordnung vorgelegt, die über die den Aktionären zugewandene Tagesordnung hinausgeht.
- o Ist ein Aktionär nicht in der Lage, persönlich teilzunehmen, stellt IVL die notwendigen Formulare für die Ernennung von Vertretern zur Verfügung, die in seinem Namen an der Aktionärsversammlung teilnehmen. Bei den Bevollmächtigten kann es sich um ein unabhängiges Verwaltungsratsmitglied oder um eine Person handeln, die vom Aktionär beauftragt wird, an der Versammlung teilzunehmen und in seinem Namen abzustimmen. Entsprechende Vollmachtsformulare werden in Umlauf gebracht.
- o Für jeden Tagesordnungspunkt wird mit Stimmzetteln abgestimmt. IVL wird die Stimmzettel elektronisch einscannen und die Abstimmungsergebnisse für jeden Tagesordnungspunkt im Laufe der Versammlung bekannt geben. Das Einscannen der Stimmzettel und die Bekanntgabe der Ergebnisse erfolgt unter der Aufsicht eines Rechtsberaters und eines freiwilligen Aktionärs, der zu Beginn der Versammlung ernannt wird. Alle Stimmzettel werden von der Gesellschaft für einen Zeitraum von fünf Jahren zur späteren Einsichtnahme aufbewahrt.
- o Um die Nutzung von Insider-Informationen zu vermeiden, hat IVL eine interne Richtlinie zur Überwachung der Nutzung von Insider-Informationen und des Wertpapierhandels durch IVL-Mitarbeiter und stellt sicher, dass die in der Richtlinie dargelegten Richtlinien strikt befolgt werden.

IVL ermutigt die Aktionäre, sich mit dem Unternehmen in Verbindung zu setzen, wenn sie Informationen oder Klarstellungen wünschen.

4.5.2. Kunden

IVL ist bestrebt, die Erwartungen und die Zufriedenheit seiner Kunden zu erfüllen, indem es sich an die höchsten Standards in Bezug auf geschäftliche Integrität, Produktsicherheit und Qualität hält, um die Erwartungen und die Zufriedenheit der Kunden zu erfüllen.

Um diese Verpflichtung einzuhalten, muss IVL:

- Verdienen Sie das Geschäft mit den Kunden auf der Grundlage von überlegenen Produkten, Kundenservice und wettbewerbsfähigen Preisen.
- Bereitstellung von Dienstleistungen und Produkten auf ehrliche, geradlinige und präzise Weise und Einhaltung der gemachten Versprechen.
- Geben Sie alle erforderlichen Informationen über das Produkt an und führen Sie die Kunden nicht in die Irre.
- Bearbeitung von Kundenbeschwerden auf faire und genaue Art und Weise in einer angemessenen Zeit.
- Respektieren Sie die Rechte der Kunden, indem Sie alle ihre Informationen vertraulich behandeln.
- Informieren Sie die Kunden so schnell wie möglich, wenn es Bedenken hinsichtlich der Produktsicherheit gibt.

4.5.3. Lieferanten

IVL verpflichtet sich, mit seinen Lieferanten zusammenzuarbeiten, um langfristige und sinnvolle Beziehungen aufzubauen, die auf gegenseitigem Respekt, Vertrauen und Verständnis für die Werte des anderen beruhen.

Um eine solche Verpflichtung einzugehen, muss IVL:

- mit seinen Lieferanten auf professionelle, faire, wahrheitsgemäße und transparente Weise zu kommunizieren, zu verhandeln und Vereinbarungen zu treffen.
- Einhaltung der Verpflichtungen aus der Vereinbarung.
- Respektieren Sie die Rechte der Lieferanten, indem Sie alle ihre Informationen vertraulich behandeln.

Im Gegenzug erwartet IVL von seinen Lieferanten:

- Einhaltung aller erforderlichen Sicherheits- und Qualitätsstandards und unverzügliche Meldung von Produktsicherheitsproblemen.
- Die Einhaltung der ethischen Standards des "Verhaltenskodex für Lieferanten" des Unternehmens, der in Anhang 2 und auf der IVL-Website unter der Rubrik Corporate Governance zu finden ist.

Die Auswahl der Zulieferer erfolgt auf der Grundlage ihrer Leistungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, die vom Unternehmen regelmäßig überprüft werden.

4.5.4. Gläubiger

IVL wird seine Verpflichtungen in Bezug auf die in den Vereinbarungen mit seinen Gläubigern festgelegten Bedingungen einhalten.

Transparente Berichterstattung über die Finanzlage des Unternehmens gegenüber seinen Gläubigern.

4.5.5. Wettbewerber

IVL wird in einem Umfeld des gegenseitigen Respekts frei, fair und legal konkurrieren und seine Geschäfte führen, um Wachstum und Marktentwicklung zum Nutzen der gesamten Branche zu fördern.

IVL wird es vermeiden, sich negativ über seine Konkurrenten zu äußern.

Alle Informationen über den Wettbewerb werden nach ethischen Gesichtspunkten und aus öffentlich zugänglichen Quellen gewonnen.

4.5.6. Regierung

IVL respektiert die Beziehungen zu Regierungen und Aufsichtsbehörden in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, und befolgt deren Anweisungen, gesetzliche Vorschriften und anwendbare Gesetze in Bezug auf alle Aspekte der Geschäftstätigkeit.

Das Unternehmen vermeidet es, sich im Umgang mit Regierungsvertretern so zu verhalten, dass dies als Versuch einer unangemessenen Einflussnahme oder der Verabredung zu einer illegalen Handlung interpretiert werden könnte.

Da IVL in verschiedenen Ländern tätig ist, wird das Unternehmen bei der Interaktion mit Regierungen oder Behördenvertretern aus verschiedenen Kulturen äußerste Vorsicht walten lassen. Die Mitarbeiter werden daran erinnert, sich der jeweiligen Geschäftsetikette und -praktiken bewusst zu sein, um jede unbeabsichtigte Beleidigung zu vermeiden.

4.5.7. Medien

Es ist die Politik von IVL, den Medien korrekte und relevante Informationen zur Verfügung zu stellen, da diese eine wichtige Rolle bei der Vermittlung von Informationen über das Unternehmen an die Öffentlichkeit spielen.

Während die Abteilung für Unternehmenskommunikation als Verbindungsstelle zu den Medien fungiert, um Informationen bereitzustellen, dürfen nur autorisierte Sprecher interviewt werden oder im Namen des Unternehmens sprechen.

Zusammenfassung des Abschnitts:

Behandlung von Stakeholdern Politik

IVLs Politik ist es, alle Interessengruppen fair, gleich und ethisch zu behandeln.

- **Aktionär**

Unsere oberste Priorität ist es, die Rechte der Aktionäre unabhängig von ihrem Aktienbesitz zu schützen und sie zu ermutigen, ihre Rechte auszuüben.

- **Kunden**

Wir verpflichten uns, die Erwartungen und die Zufriedenheit unserer Kunden zu erfüllen, indem wir die höchsten Standards in Bezug auf geschäftliche Integrität, Produktsicherheit und Qualität einhalten, um ihre Erwartungen und Zufriedenheit zu erfüllen.

- **Anbieter**

Wir verpflichten uns, mit unseren Lieferanten zusammenzuarbeiten, um langfristige und sinnvolle Beziehungen aufzubauen, die auf gegenseitigem Respekt, Vertrauen und dem Verständnis für die Werte des anderen beruhen.

- **Gläubiger**

- o Wir werden unsere Verpflichtungen in Bezug auf die in den Vereinbarungen mit unseren Gläubigern festgelegten Bedingungen einhalten.
- o Wir werden unseren Gläubigern transparent über unseren Finanzstatus berichten.

- **Wettbewerber**

- o Wir werden in einem von gegenseitigem Respekt geprägten Umfeld konkurrieren und unsere Geschäfte in freier, fairer und legaler Weise führen, um das Wachstum und die Marktentwicklung zum Nutzen der gesamten Branche zu unterstützen.
- o Wir vermeiden es, uns negativ über unsere Konkurrenten zu äußern.
- o Alle Informationen über den Wettbewerb werden nach ethischen Gesichtspunkten und aus öffentlich zugänglichen Quellen gewonnen.

- **Regierung**

- o Wir halten uns an die Anweisungen von Regierungen und Aufsichtsbehörden, an die gesetzlichen Vorschriften und an die geltenden Gesetze in Bezug auf alle Aspekte unserer Geschäftstätigkeit.
- o Wir werden äußerste Vorsicht walten lassen, wenn wir mit Regierungen oder Behördenvertretern aus anderen Kulturen zu tun haben.

- **Medien**

- o Unsere Politik ist es, den Medien genaue und relevante Informationen zur Verfügung zu stellen, die eine wichtige Rolle bei der Vermittlung von Informationen über unsere Operationen, Leistungen und Aktivitäten an die Öffentlichkeit spielen.
- o Obwohl die Abteilung für Unternehmenskommunikation bei der Bereitstellung von Informationen als Bindeglied zu den Medien fungiert, dürfen nur autorisierte Sprecher interviewt werden oder im Namen des Unternehmens sprechen.

Whistleblower-Politik

5. Whistleblower-Politik

- Diese Politik ermöglicht es Mitarbeitern des Unternehmens, die eine unethische oder unangemessene Praxis beobachten (unabhängig davon, ob es sich um einen Gesetzesverstoß handelt oder nicht, einschließlich, aber nicht beschränkt auf potenziellen Betrug, *Korruption* oder andere schwerwiegende Verfehlungen und Unregelmäßigkeiten), sich an den *Whistleblower-Ausschuss* zu wenden, ohne notwendigerweise ihre Vorgesetzten zu informieren und ohne ihre Identität preiszugeben; vorausgesetzt jedoch, dass IVL im Falle der Angabe der Identität des *Whistleblowers* den Schutz dieser Identität gewährleistet.

Diese Politik ermöglicht es auch anderen, sich an den *Whistleblower-Ausschuss* zu wenden

- Diese Richtlinie regelt die Meldung und Untersuchung von Anschuldigungen unzulässiger Aktivitäten. In allen Fällen behält sich der *Whistleblower-Ausschuss* das Vorrecht vor, zu entscheiden, wann die Umstände eine Untersuchung rechtfertigen und welches Untersuchungsverfahren in Übereinstimmung mit der Richtlinie und den geltenden Gesetzen und Vorschriften anzuwenden ist.
- Die Meldung und Untersuchung von Vorwürfen unzulässiger Tätigkeiten im Rahmen dieser Whistleblower-Richtlinie kann die Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne der EU-Datenschutzgrundverordnung oder anderer Datenschutzvorschriften erfordern. Wo personenbezogene Daten verarbeitet werden, geschieht dies in Übereinstimmung mit dem Abschnitt "Datenschutz" dieser Whistleblower-Richtlinie, der Datenschutzerklärung und ansonsten in Übereinstimmung mit den einschlägigen (lokalen) Datenschutzgesetzen und -vorschriften.
- Diese Politik gilt auch für die *Akteure* von IVL, die befugt sind, im Namen des Unternehmens zu handeln oder es zu vertreten.

- **Geschützte Offenlegungen**

- o *Whistleblower* können Angaben zu folgenden Themen machen:
 - Jede Handlung, die gegen das Corporate-Governance-Handbuch des Unternehmens, einschließlich des Kodex, verstößt, und jede Handlung, die die Geschäftsinteressen des Unternehmens beeinträchtigt.
 - Jede Handlung, die gegen die Satzung des Unternehmens, einschließlich aller Regeln, Vorschriften, Bekanntmachungen und Richtlinien, verstößt.
 - Jede Handlung, die nach lokalem oder internationalem Recht illegal ist.

- **Meldeverfahren**

Eine Meldung kann dem *Whistleblower-Ausschuss* über einen der unten genannten Kanäle übermittelt werden:

- o Per E-Mail an: ethics@indorama.net
- o Online unter: <http://whistleblower.indoramaventures.com>

- o Eine *geschützte Meldung* kann auch an den direkten Vorgesetzten gerichtet werden (wenn kein potenzieller *Interessenkonflikt besteht*). In solchen Fällen muss der direkte Vorgesetzte die Meldung an den *Whistleblower-Ausschuss weiterleiten* und dabei die Identität des *Hinweisgebers in geeigneter Weise verschleiern*.
- o *Geschützte Informationen* sollten vorzugsweise per E-Mail oder schriftlich in englischer Sprache gemeldet werden. Ist die Meldung in einer Landessprache verfasst, wird sie zur weiteren Untersuchung ins Englische übersetzt.
- o Beschwerden gegen den *Whistleblower-Ausschuss* können an independentdirectors@indorama.net gerichtet werden.
- **Verfahren für die Untersuchung von geschützten Meldungen**
 - o Der *Whistleblower-Ausschuss* wird innerhalb von 7 Werktagen nach Eingang der Meldung feststellen, ob die *geschützte Meldung* tatsächlich einen Verstoß gegen die Vorschriften oder die Berufsethik betrifft. Richtet sich die Beschwerde gegen ein Mitglied des *Whistleblower-Ausschusses*, so wird sie vom Vorsitzenden des Prüfungsausschusses vorgebracht, der die Untersuchung durch einen Ausschuss einleitet, der sich aus Führungskräften zusammensetzt, die mit der gemeldeten Handlung nichts zu tun haben.
 - o Stellt der *Whistleblower-Ausschuss* fest, dass die *geschützte Meldung* nicht gültig ist, werden die Gründe dafür in der Sitzung des NCCG-Ausschusses erörtert. Der NCCG-Ausschuss kann die Entscheidung bei Bedarf widerrufen.
 - o Stellt der *Whistleblower-Ausschuss* fest, dass die *geschützte Meldung* stichhaltig ist, setzt er ein Untersuchungsteam ein, das eine Untersuchung mit Unabhängigkeit, Objektivität, Unparteilichkeit, Fairness und einem Höchstmaß an Integrität durchführt.
 - o Die *betroffene Person wird* in der Regel zu Beginn einer förmlichen Untersuchung über die Vorwürfe informiert und hat die Möglichkeit, sich während der Untersuchung zu verteidigen.
 - o Der *Betroffene ist verpflichtet*, die Ermittlungen nicht zu behindern. Beweise dürfen nicht zurückgehalten, zerstört oder manipuliert werden, und Zeugen dürfen nicht beeinflusst, angeleitet oder eingeschüchtert werden. Derartige Handlungen können disziplinarisch geahndet werden.
 - o Das Untersuchungsteam legt dem *Whistleblower-Ausschuss* innerhalb eines Monats nach Eingang der *geschützten Meldung* einen Bericht mit den Untersuchungsergebnissen und gegebenenfalls Beweisen vor. Eine Verlängerung kann nur nach Prüfung durch den *Whistleblower-Ausschuss* gewährt werden.
- **Verfahren im Anschluss an eine Untersuchung zu einer Schutzoffenbarung**
 - o Ungeachtet aller anderen Rechte, die der *Betroffene* nach dem Gesetz oder dieser Whistleblower-Richtlinie hat, hat der *Betroffene das Recht*, über

das Ergebnis der Untersuchung informiert zu werden. Wenn die Anschuldigungen nicht aufrechterhalten werden, wird die *betreffende Person* dazu befragt, ob die Veröffentlichung der Untersuchungsergebnisse im besten Interesse der *betreffenden Person* und des Unternehmens wäre.

- o Führt die Untersuchung zu dem Schluss, dass die *betreffende Person* eine unangemessene oder unethische Handlung begangen hat, empfiehlt der Ausschuss für *Hinweise auf Missstände* die für notwendig erachteten Korrekturmaßnahmen oder Disziplinarverfahren.
- o Führt die Untersuchung zu dem Schluss, dass der *Hinweisgeber* böswillig eine falsche Aussage gemacht hat, was der Fall ist, wenn er eine *geschützte Meldung* auf der Grundlage von Tatsachen macht, von denen er wusste, dass sie nicht wahr sind, kann dies zu Korrekturmaßnahmen oder einem Disziplinarverfahren gegen den *Hinweisgeber* führen.

- **Datenschutz**

- o IVL gewährleistet die Vertraulichkeit der erhaltenen Informationen, die sichere Verarbeitung personenbezogener Daten und den Schutz der Identität des *Hinweisgebers* und aller anderen beteiligten Personen.
- o Bei der (Weiter-)Verarbeitung personenbezogener Daten wendet der *Whistleblower-Ausschuss* den Grundsatz der Datenminimierung an: Der *Whistleblower-Ausschuss* verarbeitet nur solche personenbezogenen Daten (weiter), die für den jeweiligen Fall angemessen, relevant und notwendig sind.
- o Bei der (Weiter-)Verarbeitung personenbezogener Daten legt der *Whistleblower-Ausschuss* fest, was personenbezogene Daten im Zusammenhang mit dem jeweiligen Fall bedeuten und wer die betroffenen Personen sind, um ihr Recht auf Information, Auskunft und Berichtigung zu bestimmen. Einschränkungen dieser Rechte sind zulässig, solange der *Whistleblower-Ausschuss* in der Lage ist, dokumentierte Gründe für eine solche Entscheidung zu liefern.
- o So bald wie möglich nach einer *geschützten Offenlegung* und falls nach den geltenden Gesetzen erforderlich, stellt der *Whistleblower-Ausschuss* dem *Whistleblower* und allen anderen von einer geschützten Offenlegung betroffenen Personen einer *geschützten Meldung* ein Exemplar der IVL-Datenschutzerklärung für Hinweisgeber (Anhang 3), in der der *Hinweisgeber* darüber informiert wird, wie seine personenbezogenen Daten verarbeitet werden.
- o In bestimmten Fällen kann eine frühzeitige Unterrichtung der *betreffenden Person* jedoch von Nachteil sein. In diesen Fällen kann es erforderlich sein, die Bereitstellung bestimmter Informationen aufzuschieben (siehe auch Punkt 3 im Abschnitt "Datenschutz").
- o Auch könnte die Unterrichtung aller in der *geschützten Offenbarung* genannten Dritten unverhältnismäßige Auswirkungen haben. Der *Whistleblower-Ausschuss* wird von Fall zu Fall entscheiden, ob es

unverhältnismäßig ist, alle Dritten zu informieren, was unter anderem dann der Fall sein kann, wenn die Information von Einzelpersonen einen zusätzlichen Verarbeitungsvorgang darstellen würde, der einen größeren Eingriff darstellen könnte als der ursprüngliche.

- o Der *Whistleblower-Ausschuss* stellt sicher, dass bei der Beantwortung von Anträgen auf Zugang zu Informationen keine persönlichen Informationen anderer Parteien preisgegeben werden.
- o Der *Whistleblower-Ausschuss* wird dafür sorgen, dass je nach Ergebnis des jeweiligen Falls angemessene Aufbewahrungsfristen eingehalten werden. Personenbezogene Daten werden nicht länger aufbewahrt, als es im Hinblick auf den Zweck der Verarbeitung erforderlich ist.

- **Nicht-Vertretung**

- o IVL **verbietet** und duldet keine ungesetzlichen Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, egal von welchem Mitarbeiter. Alle Formen ungesetzlicher Vergeltungsmaßnahmen sind verboten, einschließlich jeder Form von Disziplinierung, Repressalien, Einschüchterung oder anderen Formen der Vergeltung für die Teilnahme an einer gesetzlich geschützten Tätigkeit.
- o Jede Meldung, Frage oder Beschwerde, die in gutem Glauben erfolgt, ist durch diese Richtlinie in vollem Umfang geschützt, auch wenn sich die Meldung, Frage oder Sorge nach einer Untersuchung als unbegründet herausstellt. Jeder, der eine Beschwerde über einen Verstoß oder einen vermuteten Verstoß einreicht, muss in gutem Glauben handeln und berechtigte Gründe für die Annahme haben, dass die offengelegten Informationen auf einen Verstoß gegen die IVL-Richtlinie oder das Gesetz hinweisen. Anschuldigungen, die sich als unbegründet erweisen und böswillig oder in dem Wissen, dass sie falsch sind, erhoben wurden, werden als schweres disziplinarisches Vergehen behandelt.

Zusammenfassung des Abschnitts:

Whistleblower-Politik

- Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, sich an den *Whistleblower-Ausschuss* zu wenden, ohne unbedingt ihre Vorgesetzten zu informieren und ohne ihre Identität preiszugeben.
- *Whistleblower* können Angaben zu folgenden Themen machen:
 - o Jede Handlung, die gegen das Corporate Governance Handbuch und die Satzung des Unternehmens verstößt.
 - o Jede Handlung, die einen Betrug darstellt.
 - o Jede Handlung, die nach lokalem oder internationalem Recht illegal ist.
- *Whistleblower* können die folgenden Meldewege nutzen:
 - o E-Mail: ethics@indorama.net
 - o Website: <http://whistleblower.indoramaventures.com>
 - o Beschwerden gegen den *Whistleblower-Ausschuss* können an independentdirectors@indorama.net gerichtet werden.
- Der *Betroffene ist verpflichtet*, die Ermittlungen nicht zu behindern. Beweise dürfen nicht zurückgehalten, zerstört oder manipuliert werden, und Zeugen dürfen nicht beeinflusst, angeleitet oder eingeschüchtert werden. Alle derartigen Handlungen können ein Disziplinarverfahren nach sich ziehen.
- IVL verbietet und duldet keine ungesetzlichen Vergeltungsmaßnahmen in irgendeiner Form gegen eine Person oder einen Mitarbeiter.
- Falsche Behauptungen, die wissentlich oder böswillig aufgestellt werden, werden als schweres disziplinarisches Vergehen geahndet.

Definitionen und Akronyme

6. Definitionen und Akronyme

Bedingungen	Definitionen
<p>Bestechung Seite 12 - 15, 17 und 37</p>	<p>Bezieht sich auf das Anbieten, Versprechen oder Gewähren eines finanziellen oder sonstigen Vorteils an andere oder das Anfordern, Entgegennehmen oder Vereinbaren eines solchen Vorteils von anderen, damit diese eine <i>relevante Funktion oder Tätigkeit</i> unangemessen ausführen.</p> <p>Dazu gehören Schmiergelder zur Beschleunigung oder Erleichterung der Durchführung von Amtshandlungen oder routinemäßigen Verwaltungsmaßnahmen sowie zur Erlangung oder Beibehaltung von Geschäften oder anderen unzulässigen Vorteilen, wie an anderer Stelle in dieser Richtlinie erwähnt.</p>
<p>Kind⁶ Seite 25 und 37</p>	<p>Alle Personen unter 15 Jahren, es sei denn, das Mindestalter für die Aufnahme einer Tätigkeit ist nach örtlichem Recht höher; in diesem Fall gilt das höhere Alter.</p>
<p>Kinderarbeit⁷ Seite 25</p>	<p>Jede Arbeit, die von einem <i>Kind</i> verrichtet wird, das jünger ist als die in der obigen Definition des Begriffs "<i>Kind</i>" genannte(n) Altersgruppe(n).</p>
<p>Vertrauliche Informationen Seite 12</p>	<p>Vertrauliche Informationen sind Informationen, die der Öffentlichkeit nicht bekannt sind oder sich im öffentlichen Bereich befinden.</p> <p>Zu den vertraulichen Informationen gehören unter anderem nichtöffentliche Informationen, Finanzinformationen, Geschäftsinformationen, Unternehmensstrukturen, Betriebsabläufe, <i>Geschäftsgeheimnisse</i>, technisches Know-how, Entwürfe, Verkaufs- und Marketingpläne, Marktforschung, Berichte, Handbücher, Vorschläge, Preisgestaltung, Geschäftsstrategien, Kunden- und Lieferantenlisten, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten, Analysen, Prognosen, Geschäftsstudien und Entwicklungspläne, Whistleblower-Berichte, unabhängig davon, ob sie schriftlich, mündlich, visuell, elektronisch oder auf anderem Wege übermittelt werden, Zusammenstellungen, Studien oder Dokumente, die solche vertraulichen Informationen enthalten oder daraus erstellt werden.</p>
<p>Korruption Seite 1, 11-14, 16 und 33</p>	<p>Bezieht sich auf <i>Bestechung</i>, Erpressung, Betrug, Täuschung, Machtmissbrauch, Unterschlagung, Geldwäsche und andere ähnliche Aktivitäten.</p>

⁶ Quelle: "Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000®:2014)" von Social Accountability International.

⁷ Quelle: "C138 - Übereinkommen über das Mindestalter, 1973 (Nr. 138)" von der Internationalen Arbeitsorganisation.

Bedingungen	Definitionen
<p>Interessenkonflikt Seite 5, 13, 16 und 33</p>	<p>Eine Situation, in der eine Person zwei konkurrierende Interessen (Eigeninteresse versus Unternehmensinteresse) in einer Angelegenheit hat, was ihre Fähigkeit beeinträchtigen kann, faire und unparteiische Entscheidungen zu treffen⁸.</p> <p>Genauer gesagt kann sich ein Interessenkonflikt auch auf eine Situation beziehen, in der:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein Mitarbeiter, der eine berufliche/geschäftliche Entscheidung im Namen von IVL trifft, kann direkt oder indirekt einen persönlichen Vorteil daraus ziehen. • Eine außenstehende Person oder Organisation könnte aufgrund einer persönlichen Beziehung zu einem IVL-Mitarbeiter einen unzulässigen beruflichen/geschäftlichen Vorteil oder einen kommerziellen Nutzen erlangen. • IVL wird aufgrund der persönlichen Beziehung zwischen zwei oder mehreren IVL-Mitarbeitern benachteiligt. • Der Entscheidungsprozess wird durch persönliche Interessen beeinflusst, was die Integrität der Entscheidung beeinträchtigt.
<p>Belästigung Seiten 19-23 und 25-26</p>	<p>Die IVL bezeichnet die folgenden Handlungen als Belästigung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jemanden körperlich oder verbal zu beleidigen oder zu demütigen. • Bedrohung oder Einschüchterung von Personen. • Unerwünschte Witze oder Kommentare über die Andersartigkeit einer Person machen <p>Sexuelle Belästigung umfasst unter anderem Verhaltensweisen, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein sexuell einschüchterndes, unwillkommenes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schaffen. • Es kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeit oder die Beschäftigungsmöglichkeiten einer Person durch sexuelle Bedingungen beeinträchtigt werden.
<p>Menschenschmuggel Seite 38</p>	<p>Die Anwerbung, Beherbergung, Beförderung, Bereitstellung oder Erlangung einer Person für Zwangsarbeit oder kommerzielle sexuelle Ausbeutung unter Anwendung von Betrug, Zwang oder Täuschung.</p>
<p>Industrielles Design⁹ Seite 38</p>	<p>Ein Geschmacksmuster bezieht sich auf die ornamentalen oder ästhetischen Aspekte eines Gegenstands. Ein Geschmacksmuster kann aus dreidimensionalen Merkmalen, wie der Form oder Oberfläche eines Gegenstands, oder aus zweidimensionalen Merkmalen, wie Mustern, Linien oder Farben, bestehen.</p>

⁸ Quelle: Kennedy, Russell. "Interessenkonflikte am Arbeitsplatz: Erkennen, vermeiden und lösen". Lexology, 19. Februar 2020, abgerufen am 5. Mai 2021, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ba789aeb-20b5-4a55-af59-85ce86dd6429>.

⁹ Quelle: "Was ist geistiges Eigentum?" der Weltorganisation für geistiges Eigentum, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/de/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Bedingungen	Definitionen
Insiderhandel ¹⁰ Seiten 4 und 12	Der Kauf oder Verkauf eines Wertpapiers durch eine Person, die Zugang zu <i>wesentlichen Informationen</i> über das Wertpapier hat, wenn diese Informationen noch nicht öffentlich sind. Der Handel mit Spezialwissen ist gegenüber anderen Anlegern, die keinen Zugang zu diesem Wissen haben, unfair.
Geistiges Eigentum ¹¹ Seiten 16-18	Gemeint sind geistige Schöpfungen: Erfindungen, literarische und künstlerische Werke sowie im Handel verwendete Symbole, Namen und Bilder. Geistiges Eigentum wird in zwei Kategorien unterteilt: <ul style="list-style-type: none"> • Gewerbliches Eigentum umfasst <i>Patente</i> für Erfindungen, <i>Marken</i>, <i>gewerbliche Muster</i> und <i>Geschäftsgeheimnisse</i>. • Das Urheberrecht gilt für Forschungsartikel, Videos, Filme, Musik, Bilder, Fotos, Zeichnungen, Grafikdesign, Computerprogramme usw.
Ermittler Seite 17	Verweis auf alle Personen, die vom <i>Whistleblower-Ausschuss</i> ermächtigt, ernannt oder konsultiert werden, einschließlich der Innenrevision.
Informationen zum Material ¹² Seite 39	Eine Information gilt als "wesentlich", wenn ihre Verbreitung in der Öffentlichkeit wahrscheinlich den Marktwert oder den Handelskurs der Wertpapiere des Unternehmens (d.h. der Aktien) beeinflussen würde oder wenn sie wahrscheinlich die Entscheidung eines vernünftigen Anlegers über den Kauf oder Verkauf der Wertpapiere des Unternehmens beeinflussen würde.
Moderne Sklaverei Seite 25	Die Anwerbung, Verbringung, Beherbergung oder Aufnahme von Kindern, Frauen oder Männern unter Anwendung von Gewalt, Nötigung, Ausnutzung von Schwäche, Täuschung oder anderen Mitteln zum Zweck der Ausbeutung. Es handelt sich um eine Straftat nach dem Modern Slavery Act 2015 und umfasst das Halten einer Person in Sklaverei, Leibeigenschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit oder die Erleichterung ihrer Reise mit der Absicht, sie bald darauf auszubeuten.
Patent ¹³ Seite 39	Ein ausschließliches Recht, das für eine Erfindung gewährt wird - ein Produkt oder ein Verfahren, das eine innovative Art und Weise darstellt, etwas zu tun, oder das eine neue technische Lösung für ein Problem bietet.
Eigenschaften Seite 34	Zu den Gegenständen gehören unter anderem Korrespondenz, Spezifikationen, Belege, Literatur, Bücher, Rundschreiben, Artikel, Waren oder Eigentum jeglicher Art.

¹⁰ Quelle: "Market Surveillance Department" der Thailändischen Börse (SET).

¹¹ Quelle: "Was ist geistiges Eigentum?" der Weltorganisation für geistiges Eigentum, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/de/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

¹² Quelle: "Wesentliche nicht-öffentliche Informationen: Was es ist und was zu tun ist, wenn Sie in den Besitz dieser Informationen kommen" vom Corporate Finance Institute.

¹³ Quelle: "Was ist geistiges Eigentum?" der Weltorganisation für geistiges Eigentum, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/de/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Bedingungen	Definitionen
Geschützte Offenlegung Seiten 33-35 und 40	Bezieht sich auf jede Mitteilung, die in gutem Glauben und in der ehrlichen Überzeugung erfolgt, dass es berechnigte Gründe zur Besorgnis gibt, und die Informationen oder Beweise für unethische oder unzulässige Aktivitäten offenlegt. Das Unternehmen und die Geschäftsleitung dürfen die Identität des <i>Whistleblowers</i> nicht preisgeben und keine unfairen oder strafenden Maßnahmen ergreifen, wie z. B. die Änderung der Position, der Stellenbeschreibung oder des Arbeitsplatzes des <i>Whistleblowers</i> oder die Suspendierung, Bedrohung, Belästigung oder Entlassung des <i>Whistleblowers</i> .
Relevante Funktion oder Aktivitäten Seite 37	Bezieht sich auf alle Funktionen öffentlicher und privater Art, einschließlich aller Tätigkeiten im Zusammenhang mit einem Unternehmen, jeder Tätigkeit, die im Rahmen der Beschäftigung einer Person ausgeübt wird, oder jeder Tätigkeit, die von oder im Namen einer Person oder einer Körperschaft ausgeübt wird.
Interessensvertreter Seiten 1, 3, 5, 8, 12, 16, 19, 21, 22, 27 und 33	Das heißt Aktionäre, Kunden, Lieferanten, Gläubiger, Konkurrenten, Regierung und Medien.
Thema Seiten 34-36	Bezieht sich auf eine Person, gegen die oder in Bezug auf die eine <i>geschützte Offenlegung</i> gemacht wurde.
Geschäftsgeheimnisse ¹⁴ Seiten 17, 37 und 40	Nicht-öffentliche Geschäftsinformationen, die einem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Dies können materielle oder immaterielle Informationen sein, z. B. Verkaufsmethoden, Vertriebsmethoden, Verbraucherprofile, Werbestrategien, Strategien zur Steigerung der Arbeitseffizienz, Lieferanten- und Kundenlisten und Herstellungsverfahren.
Markenzeichen ¹⁵ Seiten 17 und 40	Ein unterscheidungskräftiges Zeichen, das bestimmte Waren oder Dienstleistungen kennzeichnet, die von einer Person oder einem Unternehmen hergestellt oder erbracht werden. Es umfasst Firmennamen, Logos, Slogans und Designs, die zur Kennzeichnung und Unterscheidung der Waren eines Unternehmens im Geschäftsverkehr verwendet werden.
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte Seite 19	Die Erklärung wurde 1948 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet und besteht aus 30 Artikeln, in denen die Rechte aller Menschen auf der Welt bekräftigt werden. Einzelheiten finden Sie unter: http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/ .

¹⁴ Quelle: "What is a Trade Secret?" von der Weltorganisation für geistiges Eigentum, https://www.wipo.int/sme/en/ip_business/trade_secrets/trade_secrets.htm

¹⁵ Quelle: "Was ist geistiges Eigentum?" der Weltorganisation für geistiges Eigentum, https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/de/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

Bedingungen	Definitionen
Whistleblower Seiten 33-36	Bezieht sich auf jede Person, die eine <i>geschützte Meldung über unethische Aktivitäten</i> macht, die sie beobachtet hat.
Whistleblower-Ausschuss Seiten 1, 14, 33-36	Bezieht sich auf einen Ausschuss, der vom Verwaltungsrat des Unternehmens ernannt wird und die vom <i>Whistleblower</i> gemachte Meldung untersucht.
Arbeitskräfte Seiten 25	Umfasst alle Vorstandsmitglieder, Festangestellten und Zeitarbeitskräfte.

Anerkennungs- und Konformitätsformular

7. Anerkennungs- und Konformitätsformular

Ich habe das Corporate Governance Handbuch der IVL erhalten und gelesen. Ich verstehe die darin genannten Praktiken, erkenne sie an und werde sie befolgen.

Unterschrift:

Name:

Position:

Geschäftseinheit :.....

Standort :.....

Datum:...../...../.....

8. Geschichte der Revision

Version	Genehmigt durch	Datum der Genehmigung	Wichtige Änderungen
Original	Das Direktorium	September 2019	-
Revision 1 (Ver. 2)	Das Direktorium	Februar 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualisierung von Vision, Auftrag und Werten. • Fügen Sie eine Zusammenfassung der einzelnen Richtlinien und eine Definition des Begriffs "Interessenkonflikt" hinzu. • Geringfügige Anpassungen in den Bereichen Menschenrechte, Korruptionsbekämpfung, Diversität und Whistleblower. • Konsolidierung der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitspolitik, um sie an die 2021 genehmigte EHS-Politik anzupassen. • Anpassung der Datenschutzerklärung an die Anforderungen des thailändischen PDPA.
Revision 2 (Ver. 3)	Das Direktorium	Februar 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Abschnitt über "Potenzielle Warnsignale" hinzufügen. • Abschnitt über "Dritte und Sorgfaltspflicht" hinzufügen. • Hinzufügung einer Erklärung bezüglich der Beschäftigung eines derzeitigen oder ehemaligen Regierungsangestellten. • Hinzufügung eines Abschnitts über "Nicht-Vergeltungsmaßnahmen". • Klarere und spezifischere Formulierung der Politik zum geistigen Eigentum. • Abschnitt über "Moderne Sklaverei und Menschenhandel" hinzugefügt. • Definitionen für moderne Sklaverei und Menschenhandel hinzugefügt. • Ausweitung des Verbots von Kinderarbeit.

Anhang

9. Anhang

Anhang 1 Politik für verbundene Transaktionen

- Verbundene Transaktion bezeichnet eine Transaktion zwischen einer börsennotierten Gesellschaft oder ihren Tochtergesellschaften und den mit der börsennotierten Gesellschaft verbundenen Personen.

Gemäß den Vorschriften der Thailändischen Börse (SET) und der Wertpapierbörse (SEC)

Unter einer verbundenen Person ist Folgendes zu verstehen:

- 1) Die Geschäftsleitung, die Hauptaktionäre, die beherrschenden Personen oder die Personen, die als Geschäftsleitung oder beherrschende Personen einer börsennotierten Gesellschaft oder einer Tochtergesellschaft benannt werden sollen, einschließlich verbundener Personen und naher Verwandter dieser Personen.
- 2) Jede juristische Person, die einen Hauptaktionär oder eine beherrschende Person hat, wie die folgenden Personen einer börsennotierten Gesellschaft oder einer Tochtergesellschaft:
 - (a) Das Management
 - (b) Großaktionär
 - (c) Kontrollierende Person
 - (d) Person, die als Führungskraft oder kontrollierende Person benannt werden soll
 - (e) Nahestehende Personen und enge Verwandte der Personen unter (a) bis (d)
- 3) Jede Person, deren Verhalten darauf schließen lässt, dass sie als handelnde Person oder unter dem maßgeblichen Einfluss von Personen aus (1) bis (2) steht, wenn sie Entscheidungen trifft, die Politik bestimmt, die Verwaltung oder den Betrieb abwickelt; oder andere Personen, die die Börse als gleichartig betrachtet.

Anmerkungen: Unter Geschäftsleitung sind die Direktoren, die Hauptgeschäftsführer, die Personen in den vier nächsthöheren Führungsebenen unter den Hauptgeschäftsführern oder in ähnlichen Positionen, die Leiter der Buchhaltungs- oder Finanzabteilungen oder höher sowie deren Mitarbeiter und Verwandte des börsennotierten Unternehmens zu verstehen.

Großaktionär ist ein Aktionär, der direkt oder indirekt Anteile an einer juristischen Person hält, die insgesamt mehr als 10 % des eingezahlten Kapitals dieser juristischen Person ausmachen. Dieser Anteilsbesitz schließt auch die von verbundenen Personen gehaltenen Anteile ein.

Beherrschende Person bedeutet (1) das Halten von Aktien mit Stimmrecht einer juristischen Person in einem Umfang, der 50 % der Gesamtzahl der Stimmrechte dieser juristischen Person

übersteigt; oder (2) die Kontrolle über die Mehrheit der Stimmrechte in der Hauptversammlung einer juristischen Person, sei es direkt oder indirekt oder aus anderen Gründen; oder (3) die Kontrolle über die Ernennung oder Abberufung von mindestens der Hälfte aller Direktoren.

Nahestehende Person bedeutet jede Person gemäß Abschnitt 258 (1) bis (7) des alten SEC ACT, die normalerweise folgende Personen umfasst:

- 1) Der Ehegatte einer solchen Person;
- 2) Ein minderjähriges Kind einer solchen Person;
- 3) Eine einfache Gesellschaft, in der diese Person oder die unter (1) oder (2) genannte Person Partner ist;
- 4) Eine Kommanditgesellschaft, in der eine solche Person oder die Person in (1) oder (2) ein unbeschränkt haftender Gesellschafter oder ein beschränkt haftender Gesellschafter ist, der gemeinsam eine Einlage in Höhe von mehr als 30 Prozent der Gesamteinlage der Kommanditgesellschaft hält;
- 5) eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder eine Aktiengesellschaft, an der diese Person oder die Person nach (1) oder (2) oder die Personengesellschaft nach (3) oder (4) gemeinsam eine Einlage in Höhe von mehr als 30 Prozent der insgesamt verkauften Aktien dieser Gesellschaft hält; oder
- 6) Eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder eine Aktiengesellschaft, an der diese Person oder die Person nach (1) oder (2) oder die Personengesellschaft nach (3) oder (4) oder die Gesellschaft nach (5) gemeinsam Anteile in einer Höhe von mehr als 30 Prozent der insgesamt verkauften Anteile dieser Gesellschaft hält;
- 7) Eine juristische Person, über die die Personen nach § 246 und § 247 des SEC als Vertreter die Geschäftsführungsbefugnis haben.

Nahe Verwandte sind blutsverwandte oder gesetzlich eingetragene Personen wie Vater, Mutter, Ehegatten, Geschwister und Kinder, einschließlich der Ehegatten der Kinder.

- Verfahren für verbundene Transaktionen

Für den Fall, dass das Unternehmen Geschäfte mit nahestehenden Personen tätigt, die einen Interessenkonflikt mit dem Unternehmen haben könnten, wird der Prüfungsausschuss seine Meinung über die Notwendigkeit solcher Transaktionen äußern. Der Prüfungsausschuss stellt sicher, dass die Bedingungen dieser Geschäfte mit der Marktpraxis übereinstimmen und die für diese Geschäfte verlangten Preise bewertet und mit den Marktpreisen verglichen werden. Falls kein Marktpreis verfügbar ist, muss der

Prüfungsausschuss sicherstellen, dass diese Preise angemessen sind und die Transaktionen im besten Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre durchgeführt werden. Ist der Prüfungsausschuss aufgrund mangelnder Sachkenntnis in bestimmten Bereichen nicht in der Lage, verbundene Transaktionen zu bewerten, beauftragt das Unternehmen einen unabhängigen Sachverständigen mit der Bewertung und Stellungnahme zu solchen Transaktionen. Der Verwaltungsrat bzw. der Prüfungsausschuss oder die Aktionäre der Gesellschaft werden diese Stellungnahme des unabhängigen Sachverständigen als Ergänzung zur Bildung ihrer eigenen Schlussfolgerung verwenden. Verwaltungsratsmitglieder, die in einem Interessenkonflikt mit der Gesellschaft stehen könnten, dürfen bei Angelegenheiten, die die genannten verbundenen Transaktionen betreffen, weder abstimmen noch an der Sitzung teilnehmen. Die Offenlegung im Jahresbericht und in der jährlichen Registrierungserklärung (Formular 56-1) erfolgt gemäß den vorgeschriebenen Bestimmungen.

- Arten von verbundenen Geschäften

- 1) Normale Geschäftstransaktionen

- (a) Mit allgemeiner Handelsbedingung

- (b) Ohne allgemeine Handelsbedingungen

Ein normales Geschäft ist ein Handelsgeschäft, das normalerweise von einem börsennotierten Unternehmen oder einer Tochtergesellschaft zum Zweck der Geschäftstätigkeit getätigt wird.

- 2) Unterstützung normaler Geschäftstransaktionen

- (a) Mit allgemeiner Handelsbedingung

- (b) Ohne allgemeine Handelsbedingungen

Unterstützende normale Geschäftsvorgänge sind Handelsvorgänge, die von der allgemeinen Geschäftstätigkeit ähnlicher Art einer börsennotierten Gesellschaft oder einer Tochtergesellschaft zum Zweck der Unterstützung normaler Geschäftsvorgänge ihrer eigenen Gesellschaft durchgeführt werden.

Bemerkungen: Allgemeine Handelsbedingungen sind Handelsbedingungen, unter denen der Preis und die Bedingungen fair sind und keine Veruntreuung von Vorteilen verursachen, einschließlich der Handelsbedingungen, unter denen der Preis und die Bedingungen wie folgt sind:

- (1) der Preis und die Bedingungen, die eine börsennotierte Gesellschaft oder eine Tochtergesellschaft von allgemeinen Personen erhält oder ihnen anbietet;

- (2) der Preis und die Bedingungen, die eine verbundene Person allgemeinen Personen anbietet;

(3) die Preise und Bedingungen, die ein börsennotiertes Unternehmen nachweislich den Preisen und Bedingungen entspricht, die ein Betreiber eines vergleichbaren Geschäfts allgemeinen Personen anbietet

- 3) Vermietung oder Verpachtung von Grundstücken (höchstens 3 Jahre) ohne Angabe eines allgemeinen Geschäftsbetriebs
- 4) Transaktionen, die sich auf Vermögenswerte oder Dienstleistungen beziehen
- 5) Angebot und/oder Erhalt von finanzieller Unterstützung

Angebot und/oder Entgegennahme von finanzieller Unterstützung bedeutet ein Angebot oder eine Entgegennahme von finanzieller Unterstützung, sei es durch Entgegennahme oder Gewährung eines Darlehens, einer Bürgschaft, der Bereitstellung von Vermögenswerten als Sicherheiten oder auf ähnliche Weise.

- Transaktionsgenehmigung gemäß SEC/SET-Vorschriften

Art der Transaktion	Kleine Größe	Mittlere Größe	Großes Format
1. Normale Geschäftstransaktionen 1.1 Mit allgemeiner Handelsbedingung 1.2 Ohne allgemeine Handelsbedingungen	Vom Management genehmigt Vom Management genehmigt	Vom Management genehmigt Genehmigung durch den Vorstand und Offenlegung gegenüber SET	Vom Management genehmigt Genehmigung durch die Aktionäre und den Verwaltungsrat und Offenlegung gegenüber SET
2. Unterstützung von Geschäftstransaktionen 2.1 Mit allgemeiner Handelsbedingung 2.2 Ohne allgemeine Handelsbedingungen	Vom Management genehmigt Vom Management genehmigt	Vom Management genehmigt Genehmigung durch den Vorstand und Offenlegung gegenüber SET	Vom Management genehmigt Genehmigung durch die Aktionäre und den Verwaltungsrat und Offenlegung gegenüber SET
3. Anmietung oder Verpachtung von Grundstücken (höchstens 3 Jahre) ohne Angabe eines allgemeinen Geschäftsbetriebs	Vom Management genehmigt	Von der Geschäftsleitung genehmigt und gegenüber SET offengelegt	Genehmigung durch den Vorstand und Offenlegung gegenüber SET
4. Transaktionen, die sich auf Vermögenswerte oder Dienstleistungen beziehen	Vom Management genehmigt	Genehmigung durch den Vorstand und Offenlegung gegenüber SET	Genehmigung durch die Aktionäre und den Verwaltungsrat und Offenlegung gegenüber SET
5. Angebot und/oder Erhalt von finanzieller Unterstützung 5.1 Angebot der finanziellen Unterstützung a) An eine verbundene juristische Person (i). wo IVL Aktien hält \geq Verbundene Person	Vom Management genehmigt	Genehmigung durch den Vorstand und Offenlegung gegenüber SET	Genehmigung durch die Aktionäre und den Verwaltungsrat und Offenlegung gegenüber SET
(ii). wenn IVL Aktien hält $<$ Verbundene Person	a) Eine Transaktion, die weniger als 100 Millionen Baht oder weniger als 3 % des NTA ausmacht, je nachdem, welcher Wert niedriger ist, muss vom Vorstand genehmigt und dem SET gemeldet werden. b) Eine Transaktion, die 100 Mio. Baht oder 3 % des NTA (je nachdem, welcher Wert niedriger ist) übersteigt, muss von den Aktionären und dem Vorstand genehmigt und dem SET gemeldet werden.		
b) An eine verbundene natürliche Person	a) Eine Transaktion, die weniger als 100 Millionen Baht oder weniger als 3 % des NTA ausmacht, je nachdem, welcher Wert niedriger ist, muss vom Vorstand genehmigt und dem SET gemeldet werden. b) Eine Transaktion, die 100 Mio. Baht oder 3 % des NTA (je nachdem, welcher Wert niedriger ist) übersteigt, muss von den Aktionären und dem Vorstand genehmigt und dem SET gemeldet werden.		

5.2 Erhalt von finanzieller Unterstützung	Vom Management genehmigt	Genehmigung durch den Vorstand und Offenlegung gegenüber SET	Genehmigung durch die Aktionäre und den Verwaltungsrat und Offenlegung gegenüber SET
---	--------------------------	--	--

- Transaktionswert

- 1) Transaktion von geringem Umfang bedeutet, dass eine Transaktion nicht mehr als 1 Million Baht ($X \leq 1 \text{ MB}$) oder nicht mehr als 0,03 Prozent des Nettosachvermögens ($X \leq 0,03\%$ des NTA) beträgt, je nachdem, welcher Wert höher ist.
- 2) Mittelgroße Transaktion bedeutet, dass eine Transaktion mehr als 1 Million Baht und weniger als 20 Millionen Baht ($1 \text{ MB} < X < 20 \text{ MB}$) oder mehr als 0,03% des Nettosachvermögens und weniger als 3% des Nettosachvermögens ($0,03\% < X < 3\%$ des NTA) beträgt, je nachdem, welcher Wert höher ist.
- 3) Großes Geschäft bedeutet, dass ein Geschäft 20 Millionen Baht ($X \geq 20 \text{ MB}$) oder 3 % des Nettosachvermögens ($X \geq 3\%$ des NTA) beträgt, je nachdem, welcher Wert höher ist.

Bemerkungen: $\text{NTA} = \text{Nettosachvermögen (Gesamtvermögen - immaterielle Vermögenswerte - Gesamtverbindlichkeiten - Anteile von Minderheitsaktionären)}$

- Neue angeschlossene Transaktion

Bei jeder neuen verbundenen Transaktion muss sich die jeweilige Einheit mit dem Sekretär des Prüfungsausschusses in Verbindung setzen und ihn über die geplante Transaktion, ihre Gründe, den Wert der Transaktion, die Preisgestaltung und die Bedingungen informieren, damit der Sekretär des Prüfungsausschusses die Kategorie der verbundenen Transaktion bestimmen und die erforderliche Genehmigung der Geschäftsleitung/des Prüfungsausschusses/Verwaltungsrats/Aktionäre einholen kann, sofern erforderlich. Darüber hinaus stellt das Unternehmen sicher, dass solche Transaktionen in Übereinstimmung mit dem SEC-Gesetz, den Regeln, Mitteilungen und Vorschriften der Kapitalmarktaufsicht, der SEC und des SET durchgeführt werden. Darüber hinaus muss das Unternehmen auch die Offenlegungsvorschriften für verbundene Transaktionen und die Unternehmensrichtlinien einhalten.

Wenn das Unternehmen vorschlägt, seine Geschäfte mit einer verbundenen Person zu tätigen, holt es außerdem die Stellungnahme des Prüfungsausschusses zur Angemessenheit solcher Transaktionen ein. Sollte der Prüfungsausschuss aufgrund mangelnder Sachkenntnis in bestimmten Bereichen nicht in der Lage sein, verbundene Transaktionen zu bewerten, kann er einen unabhängigen Sachverständigen, z. B. einen unabhängigen Gutachter, mit der Bewertung und Stellungnahme zu den Transaktionen beauftragen. Die Stellungnahme des Prüfungsausschusses oder des unabhängigen Sachverständigen wird vom Verwaltungsrat der Gesellschaft

bzw. von den Aktionären herangezogen, um eine Entscheidung zu treffen, die sicherstellt, dass diese verbundenen Transaktionen fair und im besten Interesse aller Aktionäre sind.

Das Unternehmen und seine Tochtergesellschaften haben die Absicht, keine verbundenen Transaktionen mit ihren Direktoren oder Führungskräften durchzuführen.

Die Gesellschaft und ihre Tochtergesellschaften können jedoch verbundene Transaktionen mit ihren Direktoren, Führungskräften oder potenziell verbundenen Personen durchführen. Daher stimmt der Verwaltungsrat grundsätzlich zu, dass die Geschäftsleitung befugt ist, solche Transaktionen unter angemessenen, transparenten und nicht korrumpierenden Bedingungen zu genehmigen, vorausgesetzt, dass eine solche Transaktion als eine Transaktion mit den gleichen Geschäftsbedingungen eingestuft wird, wie sie eine gewöhnliche Person mit einer nicht verbundenen Gegenpartei unter ähnlichen Umständen auf der Grundlage kommerzieller Verhandlungen (allgemeine Handelsbedingungen) vereinbaren würde, und dass kein abhängiges Interesse aus dem Status eines Verwaltungsratsmitglieds, einer Führungskraft oder einer nahestehenden Person resultiert, je nach Fall.

Für alle verbundenen Transaktionen, die nicht das Angebot und/oder den Erhalt von finanzieller Unterstützung betreffen, kann die Geschäftsleitung jedoch eine einzelne Transaktion bis zu einem Wert von 50.000 USD und insgesamt nicht mehr als 100.000 USD für solche Transaktionen in einem Geschäftsjahr genehmigen. Über solche Transaktionen wird dem Prüfungsausschuss/Vorstand von der Innenrevision vierteljährlich gesondert Bericht erstattet. Transaktionen, die den genannten Grenzwert überschreiten, werden dem normalen Genehmigungsverfahren unterzogen.

- Abteilung Innenrevision

Die Innenrevision prüft vierteljährlich die laufenden und neuen verbundenen Transaktionen, um sicherzustellen, dass sie den genehmigten Grundsätzen entsprechen. Die Innenrevision legt ihren Bericht dem Sekretär des Prüfungsausschusses vor, der seinerseits dem Prüfungsausschuss/Vorstand Bericht erstattet.

- Offenlegungen

Dem Prüfungsausschuss/Verwaltungsrat wird vierteljährlich über die fortgesetzten verbundenen Transaktionen berichtet.

Verbundene Transaktionen sind in den geprüften Quartals- und Jahresabschlüssen auszuweisen und in unserem Jahresbericht oder unserer jährlichen Registrierungserklärung (Formular 56-1) gemäß den vorgeschriebenen Vorschriften offenzulegen.

Anmerkung: Die von den Rechnungsprüfern im Jahresabschluss ausgewiesenen Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen umfassen nicht nur die oben definierten verbundenen Transaktionen, sondern auch Transaktionen zwischen verbundenen Unternehmen unter dem Dach der IVL. Der Prüfungsausschuss und die Innenrevision konzentrieren sich jedoch nur auf verbundene Transaktionen.

Anhang 2 Verhaltenskodex für Lieferanten

Indorama Ventures Public Company Limited und seine Tochtergesellschaften/verbundenen Unternehmen (zusammenfassend als das Unternehmen bezeichnet) verpflichten sich, ihre Geschäfte in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen, Vorschriften und den höchsten ethischen Standards zu führen und sich dabei auf die unternehmerische Verantwortung zu konzentrieren. Um eine Angleichung in der gesamten Lieferkette zu gewährleisten, erwartet das Unternehmen von seinen Lieferanten, dass sie ähnliche Grundsätze übernehmen.

Im Einklang mit dieser Vision für unsere Lieferanten möchten wir daher unsere Lieferkette aktiv einbinden und die Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten (im Folgenden als Kodex bezeichnet) durch alle Lieferanten fördern.

- **Umfang der Anwendung**

Die Bestimmungen dieses Kodex beschreiben die Erwartungen des Unternehmens an alle Lieferanten, mit denen wir Geschäfte machen, mit denen wir zusammenarbeiten oder für die wir Dienstleistungen erbringen. Der Kodex gilt für deren Mitarbeiter, Muttergesellschaften, Tochtergesellschaften oder angeschlossene Unternehmen und Unterauftragnehmer. Der Kreis der relevanten Parteien umfasst unter anderem Lieferanten, externe Mitarbeiter, Dienstleister und Geschäftspartner.

Der Kodex gilt auch für alle Unterauftragnehmer, die als Subunternehmer tätig sind. Der Lieferant ist für die Einhaltung des Kodex durch diese Unterauftragnehmer so verantwortlich, als wäre er selbst der Lieferant. IVL erwartet von seinen Lieferanten, dass sie angemessene Managementsysteme in Bezug auf den Inhalt dieses Kodex einrichten und aufrechterhalten und dass sie ihre Managementprozesse und Geschäftsabläufe aktiv überprüfen und überwachen, um sicherzustellen, dass sie mit den Grundsätzen des Kodex übereinstimmen. Zur Überwachung von Lieferanten und Subunternehmern kann IVL verschiedene Initiativen ergreifen, darunter die Einholung von Selbstzertifizierungen zum Nachweis der Einhaltung des Kodex und in einigen Fällen die Durchführung von Vor-Ort-Bewertungen und Inspektionen der Einrichtungen von Lieferanten und deren Subunternehmern. Wenn bei einem Audit ein Verstoß festgestellt wird, müssen die Lieferanten umgehend Maßnahmen zur Zufriedenheit von IVL ergreifen. Andernfalls kann die zukünftige Geschäftsbeziehung mit IVL gefährdet werden.

- **Einhaltung von Rechtsvorschriften**

Der Kodex legt die Standardgeschäftspraktiken fest, die von unseren Lieferanten erwartet werden. Von ihnen wird erwartet, dass sie sich ethisch und verantwortungsvoll verhalten und die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten. Bei Unterschieden zwischen den Standards des Kodex und nationalen Gesetzen oder anderen geltenden Normen müssen sich die Lieferanten an die strengeren Anforderungen halten.

- **Ethische und rechtliche Anforderungen**

- o **Vermeiden von Interessenkonflikten:**

Die Lieferanten müssen die geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Bestechung, Korruption, Betrug und andere verbotene Geschäftspraktiken einhalten. Die Lieferanten dürfen unter keinen Umständen eine illegale Zahlung an jemanden leisten oder genehmigen. Dies gilt unabhängig davon, ob der unzulässige Vorteil direkt oder über einen Mittelsmann angeboten wird.

o **Geschenke, Bewirtung und Spesen:**

Lieferanten des Unternehmens dürfen unseren Mitarbeitern weder direkt noch indirekt Geschenke oder Gefälligkeiten anbieten, die als Versuch der Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen angesehen werden könnten. Bewirtung, wie z. B. gesellschaftliche Veranstaltungen, Mahlzeiten oder Unterhaltung, kann angeboten werden, wenn damit ein geschäftlicher Zweck verbunden ist und sich die Kosten in einem angemessenen Rahmen bewegen (weniger als oder gleich 3.000 Baht¹⁶). Reisekosten für eine Person, die das Unternehmen vertritt, sollten vom Unternehmen übernommen werden. Bewirtung, Spesen oder Geschenke dürfen bei Vertragsverhandlungen, Ausschreibungen oder Vergaben nicht angeboten oder angenommen werden.

o **Akkurate Buchhaltung und Geschäftsunterlagen:**

Die Lieferanten müssen genaue Aufzeichnungen über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit ihren Geschäften mit dem Unternehmen führen und diese auf Anfrage vorlegen.

¹⁶ Ortsüblicher Wechselkurs, der je nach Bedarf anzuwenden ist.

- o **Wettbewerb:**

Die Lieferanten dürfen unter keinen Umständen einen Verstoß gegen allgemeine oder spezielle Wettbewerbsvorschriften verursachen oder daran beteiligt sein, wie z. B. illegale Zusammenarbeit bei der Preisgestaltung, illegale Marktaufteilung oder sonstiges Verhalten, das gegen geltende Gesetze verstößt.

- **Menschenrechtsstandards**

Das Unternehmen setzt sich für den Schutz und die Einhaltung der Menschenrechte ein, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den beiden entsprechenden Pakten, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, verankert sind. Von den Lieferanten wird erwartet, dass sie die gleichen oder gleichwertige Standards bei der Behandlung ihrer Mitarbeiter und ihrer Interaktionen mit den Gemeinden einhalten. Mindestanforderungen sind:

- o **Diversität und Gleichstellung:**

Die Lieferanten sollten sich bemühen, Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu gewährleisten, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung oder einem Status, der als Menschenrecht gilt. Von den Lieferanten wird erwartet, dass sie sich für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit einsetzen. Die Lieferanten müssen sich jeder Form von Diskriminierung oder Einschüchterung von Mitarbeitern widersetzen, einschließlich der Androhung von physischem und psychischem Missbrauch.

- o **Angemessene Arbeitszeiten und Löhne:**

Die Lieferanten halten sich an alle geltenden Gesetze zu Arbeitszeiten und Überstunden sowie an alle geltenden Gesetze zu Löhnen und Sozialleistungen.

- o **Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen:**

Die Lieferanten respektieren das gesetzlich verankerte Recht der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit sowie ihr Recht, einer Gewerkschaft beizutreten, eine solche zu gründen oder nicht zu gründen oder sich anderweitig an Tarifverhandlungen zu beteiligen.

- o **Kinderarbeit:**

Die Lieferanten dürfen weder direkt noch indirekt, auch nicht bei ihren Unterauftragnehmern, Kunden oder anderweitig nach bestem Wissen und Gewissen, Kinderarbeit beschäftigen oder einsetzen. Als Kind gilt jede Person, die jünger als 15 Jahre ist, es sei denn, die nationalen oder lokalen Gesetze schreiben ein höheres Schulabschluss- oder Mindestarbeitsalter vor; in diesem Fall gilt das höhere Alter. Kinderarbeit ist jede Arbeit, die von einem Kind oder Jugendlichen verrichtet wird, es sei denn, sie fällt unter das IAO-Mindestaltersübereinkommen 1973 (C 138).

- o **Zwangs- und Pflichtarbeit:**

Die Lieferanten setzen weder direkt noch indirekt, auch nicht bei ihren Unterauftragnehmern, Kunden oder anderweitig nach bestem Wissen und Gewissen, Zwangs- oder unfreiwillige Arbeit ein, einschließlich Schuldknechtschaft, Schuldknechtschaft oder Sklavenarbeit.

- **Umwelt, Gesundheit und Sicherheit**

Die Zulieferer müssen alle geltenden Umweltgesetze, -vorschriften und -normen einhalten. Die Lieferanten müssen einen vorsorglichen Ansatz im Umgang mit Umweltproblemen verfolgen, Initiativen zur Förderung einer größeren Umweltverantwortung ergreifen und die Entwicklung und den Einsatz umweltfreundlicher Technologien fördern. Die Lieferanten müssen sich bemühen, die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten und Produkte auf die Umwelt und den Arbeitsplatz zu verringern.

Die Lieferanten treffen angemessene Vorkehrungen für die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter, Besucher und Auftragnehmer sowie derjenigen in der Gemeinschaft, die von ihren Aktivitäten betroffen sein könnten. Neben der Förderung der Sicherheit am Arbeitsplatz muss auch für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld gesorgt werden. Die Zulieferer werden nachdrücklich aufgefordert, ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem einzuführen.

Die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken werden bewertet, und es müssen geeignete Kontrollen eingeführt werden, um sicherzustellen, dass die im Kodex festgelegten Grundsätze eingehalten werden.

- **Proprietäre Informationen**

Alle schriftlichen oder mündlichen Informationen, die die Lieferanten im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen erhalten, sind vertraulich zu behandeln und dürfen nicht zur persönlichen Bereicherung verwendet oder an Dritte weitergegeben werden.

Falls Lieferanten von einer zuständigen Aufsichtsbehörde, einem anwendbaren Gesetz oder einer Vorschrift zur Offenlegung vertraulicher Informationen aufgefordert werden, muss der Lieferant das Unternehmen unverzüglich schriftlich benachrichtigen, damit IVL eine Schutzverfügung oder ein anderes geeignetes Rechtsmittel beantragen und/oder auf die Einhaltung dieser Anforderung verzichten kann. Für den Fall, dass keine solche Schutzverfügung oder ein anderes Rechtsmittel erwirkt wird oder das Unternehmen nicht auf die Einhaltung der geltenden Bestimmungen verzichtet, darf der Lieferant nur so viel von den vertraulichen Informationen offenlegen, wie von seinem Rechtsbeistand empfohlen wird, und muss dem Unternehmen eine Kopie aller auf diese Weise offengelegten vertraulichen Informationen zukommen lassen. Im Zusammenhang mit einer solchen Offenlegung bemüht sich der Lieferant nach besten Kräften, die Vertraulichkeit dieser Informationen, einschließlich kommerzieller und technischer Informationen, zu wahren. Angemessene Geheimhaltungs- oder Vertraulichkeitsvereinbarungen sind und werden auch weiterhin verwendet, um den Prozess des Schutzes geschützter Informationen zu formalisieren.

- **Gegenseitiges Vertrauen und Respekt**

Das Unternehmen erwartet von seinen Lieferanten, dass sie unseren Kodex respektieren und fördern. Wir sind uns bewusst, dass es sich um unabhängige Unternehmen handelt, aber die Handlungen unserer Geschäftspartner können IVL angelastet werden und beeinträchtigen den Ruf, den wir uns bei anderen erworben haben. Wir verlangen daher, dass alle Lieferanten diese Standards einhalten und die in diesem Kodex dargelegten Grundsätze fördern und sie in ihre routinemäßigen Verbesserungsmaßnahmen einbeziehen.

- **Meldung von Fehlverhalten**

Wenn unethische oder illegale Compliance-Probleme auftauchen, sind die Lieferanten verpflichtet, ihre Bedenken unverzüglich an uns heranzutragen. Lieferanten können alle Probleme oder Bedenken an folgende Adresse melden:

Der Whistleblower-Ausschuss
E-Mail: ethics@indorama.net

Die Beziehung eines Lieferanten zu IVL wird durch die Meldung eines möglichen Fehlverhaltens nicht beeinträchtigt.

Name des Unternehmens:

Eingetragene Anschrift:

Kontaktperson:

Datum:

**Bestätigungsschreiben - Akzeptanz der Einhaltung
mit Indorama Ventures Verhaltenskodex für Lieferanten**

Indorama Ventures - einschließlich und im Namen aller verbundenen Unternehmen und Tochtergesellschaften von Indorama Ventures (zusammen als "das Unternehmen" bezeichnet) - hat sich zu einer nachhaltigen Entwicklung verpflichtet, die die Einhaltung anerkannter Standards in den Bereichen Umwelt, Menschenrechte, Arbeit und Ethik beinhaltet.

Daher ist das Unternehmen bestrebt sicherzustellen, dass alle Lieferanten des Unternehmens die Standards unseres Verhaltenskodex für Lieferanten (der "Kodex") einhalten, der diesem Dokument beigelegt ist. Weitere Informationen zu den einzelnen Standards finden Sie im Kodex.

Wir bitten Sie, dieses Schreiben zu unterzeichnen und damit die im Kodex genannten Standards und die Zustimmung Ihres Unternehmens zur Einhaltung dieses Kodex anzuerkennen und zu akzeptieren.

Darüber hinaus möchten wir Sie bitten, die im Kodex enthaltenen Informationen über Ihre Unterauftragnehmer zu verbreiten und für die Unterauftragnehmer, die an der Herstellung der an das Unternehmen gelieferten Produkte beteiligt sind, Formulare zur Überprüfung der Einhaltung des Kodex durch die Unterauftragnehmer zu sammeln. Diese Dokumente werden in den Akten aufbewahrt und Vertretern des Unternehmens auf Anfrage zugänglich gemacht. Die Lieferanten verpflichten sich außerdem, das Unternehmen über alle Änderungen innerhalb der Lieferkette zu informieren und sicherzustellen, dass diese Lieferkette den Kodex erfüllt oder übertrifft.

Sollten Sie Fragen zu diesem Schreiben oder dem Kodex haben, wenden Sie sich bitte über die von Ihnen unterzeichnete Kontaktperson an das Unternehmen.

Mit freundlichen Grüßen,

Wir, die Unterzeichnenden, erkennen hiermit die im Kodex genannten Normen an und verpflichten uns, diese einzuhalten.

Ort:

Datum:

.....

Unterschrift

Klärung des Namens

Titel

Formular zur Überprüfung der Einhaltung der Vorschriften durch den Unterauftragnehmer

Firmenname des Direktanbieters:	
Firmenname des Subunternehmers:	
Eingetragene Anschrift:	
Kontaktperson:	
E-Mail:	
Rufnummer:	
Fax-Nummer:	

Produktname	Art der Nichteinhaltung	Schritte zur Einhaltung der Vorschriften

Im Namen von wurden die von der Gesellschaft vorgelegten Bedingungen des Kodex geprüft und akzeptiert. Soweit bekannt ist, sind keine Bereiche bekannt, in denen der Kodex nicht eingehalten wird. erklärt sich bereit, innerhalb kurzer Zeit mitzuteilen, wenn Probleme auftreten, die die Umstände verändern und darauf hindeuten, dass das Unternehmen den Kodex nicht einhält.

Unterschrift des Eigentümers/Betreibers:

.....

Name des Eigentümers/Betreibers (bitte drucken):

.....

Datum:

Anhang 3 Erklärung zum Schutz der Privatsphäre von Hinweisgebern im Zusammenhang mit der Whistleblower-Politik

- **Datenschutzbestimmungen**

Wir bei **Indorama Ventures Public Company Limited** und unsere angeschlossenen Unternehmen und Tochtergesellschaften weltweit (zusammenfassend als "**IVL**" bezeichnet) verpflichten uns, Ihre Privatsphäre zu achten und zu schützen. Diese Whistleblower-Datenschutzerklärung beschreibt unsere Datenschutzrichtlinien und -praktiken in Bezug auf die Erfassung und Verwendung Ihrer persönlichen Daten, die im Rahmen der Whistleblower-Meldung über die Whistleblower-Website und per E-Mail erfasst werden. Wenn Sie Fragen oder Bedenken bezüglich dieser Datenschutzerklärung oder Ihrer persönlichen Daten haben, wenden Sie sich bitte an ethics@indorama.net.

- **Welche personenbezogenen Daten wir erheben können, wie wir sie erheben und zu welchem Zweck dies geschieht**

Wir können Ihre personenbezogenen Daten auf eine der folgenden Arten erfassen:

- o **Persönliche Daten, die von den Hinweisgebern über die Website und per E-Mail gesammelt werden:**

Wenn Sie im Rahmen der Whistleblower-Richtlinie eine Meldung machen, können wir Informationen wie Ihren Namen, Ihre E-Mail-Adresse, Ihr Wohnsitzland, das von Ihnen vertretene Unternehmen, berufliche Informationen und alle weiteren Informationen, die Sie uns mitteilen möchten, erfassen. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten achten wir auf eine faire und transparente Vorgehensweise und den Schutz der Informationsrechte des Einzelnen.

- **Sicherheit**

IVL hat angemessene technische und organisatorische Sicherheitsvorkehrungen getroffen, die dem Industriestandard entsprechen, und seine Systeme sind auf dem neuesten Stand der Technik, um die Sicherheit der personenbezogenen Daten zu gewährleisten. Dazu gehört die Verhinderung jeglicher Veränderung der erfassten Daten sowie die Verhinderung von Verlust, Beschädigung, unbefugter Verarbeitung oder Zugriff auf Daten. Das Unternehmen schützt die Art der Daten und die Risiken, denen sie aufgrund menschlichen Handelns oder der physischen oder natürlichen Umgebung ausgesetzt sind.

Personenbezogene Daten werden in einer sicheren nachrichtendienstlichen Datenbank mit eingeschränkten Zugriffsmöglichkeiten gespeichert. Die Berichte werden eindeutig als vertrauliche und sensible Meldung eines Hinweisgebers gekennzeichnet. Der Hinweisgeber kann in der Meldung identifiziert werden, muss es aber nicht; er/sie kann auch anonym berichten.

Dieses System der Schutzkennzeichnung macht deutlich, dass weder die Informationen noch die Identität des Hinweisgebers ohne Rücksprache mit dem Whistleblower-Ausschuss intern oder extern weitergegeben werden dürfen.

Zu den wichtigsten Sicherheitsmaßnahmen, um Ihre persönlichen Daten sicher und vertraulich zu halten, gehören unter anderem:

- o Beschränkung des Zugriffs auf Ihre persönlichen Daten auf befugte IVL-Mitarbeiter und ausschließlich auf der Basis von "Need-to-know", z. B. zur Beantwortung Ihrer Meldung.
 - o Einführung physischer, elektronischer, administrativer, technischer und verfahrenstechnischer Schutzmaßnahmen, die allen geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen, um Ihre personenbezogenen Daten vor unbefugtem oder unangemessenem Zugriff, Änderung, Weitergabe und Vernichtung zu schützen.
 - o IVL-Mitarbeiter, die personenbezogene Daten missbrauchen, müssen mit strengen Disziplinarmaßnahmen rechnen.
 - o Es ist wichtig, dass Sie sich vor unbefugtem Zugriff auf Ihr Passwort und Ihren Computer schützen. Stellen Sie sicher, dass Sie sich abmelden, wenn Sie einen gemeinsam genutzten Computer nicht mehr benutzen.
- **An wen wir Ihre personenbezogenen Daten weitergeben können (die Empfänger oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten)**
 - o Die persönlichen Daten, die IVL von Ihnen sammelt, werden in einer oder mehreren Datenbanken gespeichert, die von Dritten betrieben werden. Diese Drittanbieter verwenden Ihre personenbezogenen Daten nur für die Speicherung und den Abruf in der Cloud¹⁷ und haben auch keinen Zugriff darauf. Für Informationen über Drittanbieter, die mit IVL zusammenarbeiten, schreiben Sie uns bitte an ethics@indorama.net.
 - o Soweit gesetzlich vorgeschrieben oder zulässig, können Informationen an Aufsichtsbehörden, Landes-/Bundesregierungen und Strafverfolgungsbehörden wie die Polizei weitergegeben werden. Wir können diese Informationen vertraulich an Aufsichtsbehörden wie die Financial Conduct Authority weitergeben. In Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und zu Strafverfolgungszwecken können wir Daten auch vertraulich weitergeben (z. B. an eine zuständige Regierungsstelle oder Aufsichtsbehörde). Dies kann bedeuten, dass personenbezogene Daten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums übermittelt werden.

¹⁷ Bitte beachten Sie, dass ein solcher Dritter, der in unserem Auftrag arbeitet, durch eine Datenschutzvereinbarung zur strikten Vertraulichkeit verpflichtet ist.

- **Übermittlung von personenbezogenen Daten**

- o IVL hat mehrere Tochtergesellschaften in verschiedenen Ländern, und wir übermitteln die Sie betreffenden personenbezogenen Daten innerhalb unseres Unternehmens.
- o Wir übermitteln personenbezogene Daten zwischen unseren Tochtergesellschaften und angeschlossenen Unternehmen zu den oben genannten Zwecken.
- o Ihre personenbezogenen Daten werden in Datenbanken, auf Cloud-basierten Servern, die von Dritten, die mit IVL zusammenarbeiten, oder dem Whistleblower-Ausschuss betrieben werden, gespeichert.
- o Alle erhaltenen personenbezogenen Daten werden mit einem angemessenen Schutzniveau (wie in der geltenden Datenschutzverordnung festgelegt) und/oder mit einer angemessenen Sicherung versehen.
- o Wenn wir personenbezogene Daten außerhalb Ihrer Gerichtsbarkeit übermitteln, übermitteln wir sie entweder in Länder, die ein angemessenes Schutzniveau bieten, oder wir stellen sicher, dass angemessene Schutzmaßnahmen getroffen werden.

- **Aufbewahrung personenbezogener Daten**

Wir werden Ihre personenbezogenen Daten nur so lange aufbewahren, wie es vernünftigerweise notwendig ist, um unseren Verpflichtungen in Bezug auf Ihre Meldung nachzukommen oder um die rechtlichen Anforderungen nach geltendem Recht zu erfüllen. Das bedeutet, dass wir Ihre personenbezogenen Daten für einen angemessenen Zeitraum, mindestens jedoch 5 (fünf) Jahre, aufbewahren können. Nach Ablauf dieses Zeitraums werden Ihre personenbezogenen Daten aus allen IVL-Systemen gelöscht. In Ausnahmefällen, in denen personenbezogene Daten nicht vollständig gelöscht werden können, werden sie anonymisiert oder verschlüsselt, um sicherzustellen, dass Ihre Identität geschützt ist und nicht preisgegeben wird.

- **Ihre Rechte**

Sie haben ein Recht darauf:

- o Zugang zu Ihren persönlichen Daten zu verlangen und Einzelheiten über die von IVL durchgeführten Verarbeitungen anzufordern.
- o Sie können verlangen, dass Fehler in Ihren personenbezogenen Daten berichtigt werden, wenn diese ungenau oder unvollständig sind.
- o Sie können die Löschung Ihrer personenbezogenen Daten beantragen.
- o eine Einschränkung der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch IVL zu verlangen.
- o Widerspruch gegen die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten einlegen.
- o Sie erhalten Ihre personenbezogenen Daten in einem strukturierten, allgemein gebräuchlichen und maschinenlesbaren Format.
- o eine Beschwerde bei der zuständigen Aufsichtsbehörde einreichen.
- o Sie können die uns erteilte Einwilligung jederzeit widerrufen.

Wenn Sie die oben genannten Rechte in Bezug auf Ihre personenbezogenen Daten ausüben möchten, können Sie sich schriftlich an uns wenden: ethics@indorama.net

- **Änderungen an unserer Datenschutzpolitik**

Diese Datenschutzerklärung wurde zuletzt am 26. Februar 2022 aktualisiert, und wir werden Sie bei Bedarf über weitere Änderungen an dieser Datenschutzerklärung informieren. Wir empfehlen Ihnen jedoch, diese Datenschutzerklärung von Zeit zu Zeit auf Aktualisierungen zu überprüfen.

- **Unser Kontakt**

Wenn Sie Bedenken hinsichtlich der Verarbeitung Ihrer Daten haben, können Sie sich an uns wenden: ethics@indorama.net

- **Zusätzliche Informationen**

Weitere Informationen über den Umgang mit Ihren persönlichen Daten finden Sie auch in der Whistleblower Policy:

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