



Handbuch Unternehmensrichtlinien

September 2019

Mitteilung des Vorstandsvorsitzenden

Vision, Mission und Werte der IVL beeinflussen jeden Tag unsere Handlungen. Die von Ihnen geleistete Arbeit ist wichtig und hat uns zu einem Chemieunternehmen von Weltklasse gemacht. Sie hat unsere Ambitionen, Fähigkeiten sowie unsere Führungsposition in den Bereichen nachhaltiges Wachstum und Innovation demonstriert.

Während wir unseren Wachstumskurs fortsetzen, ist Corporate Governance von entscheidender Bedeutung, da wir die maßgeblichen Gesetze und Vorschriften in jedem Land, in dem wir tätig sind, einhalten und gewährleisten müssen; dafür haben wir entsprechende interne Kontrollmechanismen eingerichtet. Meine Botschaft für Sie ist einfach: Es ist wichtig, dass Sie Ihre Aufgaben auf die richtige Weise erfüllen.

Unser Ziel ist die Erreichung eines höheren Standards, indem wir die Transparenz erhöhen und die Notwendigkeit der Einhaltung unseres Handbuchs Unternehmensrichtlinien unterstreichen. Aus diesem Grund haben wir unsere Corporate-Governance-Richtlinien für mehr Klarheit und Relevanz zusammengeführt und gegliedert und dabei festgelegt, wie wir unsere Verantwortlichkeiten als ein führendes Chemieunternehmen priorisieren.

Obwohl geschäftlicher Erfolg und Rentabilität wichtig sind, ist nichts wichtiger, als unseren Werten treu zu bleiben, selbst wenn das eine Herausforderung darstellen sollte oder mit anderen Prioritäten im Widerspruch zu stehen scheint. Robuste Corporate Governance verbessert unsere Wettbewerbsposition durch die Stärkung des Vertrauens seitens all unserer Stakeholder und hebt die Bedeutung unserer Verantwortung für unsere Werte hervor. Falls Sie bei Compliance-Angelegenheiten Hilfe brauchen oder Fragen über dieses Handbuch haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, die örtliche Personalabteilung oder die Corporate-Governance-Abteilung am Hauptsitz.

Mit freundlichen Grüßen



Herr Sri Prakash Lohia
Datum: 09. August 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Handbuch Unternehmensrichtlinien.....	1
1.1. Geltungsbereich.....	2
1.2. Durchsetzbarkeit.....	2
1.3. Definitionen und Abkürzungen.....	2
2. Vision, Mission und Werte.....	3
2.1. Vision.....	3
2.2. Mission.....	3
2.3. Werte.....	3
3. Grundsätze der Unternehmensführung.....	4
Grundsatz 1: Aktionärsrechte.....	4
Grundsatz 2: Gleichbehandlung der Aktionäre.....	4
Grundsatz 3: Rolle der anderen Stakeholder.....	6
Grundsatz 4: Offenlegung und Transparenz.....	7
Grundsatz 5: Die Pflichten des Vorstands.....	7
4. Verhaltenskodex (Code of Conduct).....	10
4.1. Einführung.....	10
4.2. Ethische Praktiken.....	11
4.2.1. Rechtmäßige Geschäftstätigkeiten.....	11
4.2.2. Nutzung von Insider-Informationen.....	11
4.2.3. Richtlinie zur Bekämpfung der Korruption.....	12
4.2.4. Umweltpolitik.....	15
4.3. Faire Geschäftspraktiken.....	19
4.3.1. Interessenkonflikte.....	19
4.3.2. Geistiges Eigentum.....	20
4.4. Werte am Arbeitsplatz.....	22
4.4.1. Professionalität.....	22
4.4.2. Menschenrechtspolitik.....	22
4.4.3. Arbeitsschutz.....	25
4.4.4. Schutz des Gesellschaftseigentums.....	26
4.4.5. HIV/AIDS.....	27
4.4.6. Diversität.....	28
4.5. Behandlung von Stakeholdern.....	30
4.5.1. Aktionäre.....	30

4.5.2.	Kunden.....	32
4.5.3.	Lieferanten	32
4.5.4.	Gläubiger.....	33
4.5.5.	Wettbewerber.....	33
4.5.6.	Regierungen.....	33
4.5.7.	Medien.....	33
5.	Whistleblower-Richtlinie	33
6.	Definitionen und Abkürzungen	37
7.	Formular über Kenntnisnahme und Einhaltung der Vorgaben.....	41
8.	Anlagen.....	42
	Anlage 1 Richtlinie über verbundene Transaktionen	42
	Anlage 2 Verhaltenskodex für Lieferanten	50
	Anlage 3 Datenschutzerklärung im Zusammenhang mit der Whistleblower-Richtlinie...58	

Handbuch Unternehmensrichtlinien

1. Handbuch Unternehmensrichtlinien

Die Indorama Ventures Public Company Limited einschließlich all ihrer verbundenen Unternehmen¹ (nachstehend als die „Gesellschaft“ bzw. „IVL“ bezeichnet) ist der Ansicht, dass es sich bei der Corporate Governance um einen entscheidenden Faktor für ihren langfristigen Erfolg handelt. Eine gute Corporate Governance hilft den Führungskräften der Gesellschaft, ihre Verantwortlichkeiten wahrzunehmen, die Gesellschaft ordnungsgemäß zu leiten und zu verwalten und unterstützt auch die Mitarbeiter, indem sie der IVL gestattet, ihre Kapazitäten optimal zu nutzen.

Das Handbuch Unternehmensrichtlinien besteht erstens aus „Vision, Mission und Werte der IVL“, worin ihre Verpflichtung beschrieben wird, ein verantwortlicher Branchenführer zu sein und am Arbeitsplatz das Gefühl von Stolz und Erfüllung eines Zwecks zu vermitteln, wodurch sie zu einem Chemieunternehmen von Weltklasse werden kann.

Zweitens bieten die Corporate-Governance-Richtlinien die Grundlagen für einen soliden, langfristig orientierten Interessensausgleich der vielen *Stakeholder* eines Unternehmens, wie z. B. Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Gläubiger und Regierungen.

Drittens enthält der Verhaltenskodex konkrete und maßgebliche Richtlinien und Anweisungen, welche die Umsetzung der Corporate-Governance-Richtlinien innerhalb der laufenden Tätigkeiten der Indorama Ventures ermöglichen und steuern. Diese Richtlinien sind in vier Abschnitte unterteilt und nennen wichtige Regeln, die festlegen, wie Entscheidungen zu treffen sind und wie Entscheidungsträger zur Verantwortung gezogen werden.

Schließlich ermutigt die Whistleblower-Richtlinie Personen, die Zeuge von Aktivitäten geworden oder über Aktivitäten informiert worden sind, die im Widerspruch zu guter Corporate Governance stehen (z. B. *Korruption*, Menschenrechtsverletzungen oder die rechtswidrige Verwendung von Insider-Informationen), die Gesellschaft anonym und mit umfassendem Schutz darüber zu informieren. Der *Whistleblower-Ausschuss* nimmt sämtliche Corporate-Governance-Beschwerden ernst und überprüft alle Meldungen.

Dieses Dokument ersetzt den früheren Verhaltenskodex für Mitarbeiter und den Verhaltenskodex für Führungskräfte und führt sämtliche früheren Unternehmensrichtlinien der Gesellschaft zu einem Handbuch zusammen. Dadurch werden sie übersichtlicher und vermitteln ein besseres Verständnis, wie die Werte der IVL umgesetzt werden, wie sie mit den langfristigen Zielen der Gesellschaft verbunden sind und wie Corporate Governance bei Indorama Ventures gelebt wird.

¹ „Verbundenes Unternehmen“ bezeichnet Unternehmen oder rechtliche Einheiten, über welche die Gesellschaft die Kontrolle hat, von ihr kontrolliert werden oder sich unter gemeinsamer Kontrolle mit ihr befinden. Der Begriff „Kontrolle“ und die verwandten Begriffe „kontrollieren“, „kontrolliert werden“ und „unter gemeinsamer Kontrolle mit“ bezeichnen das direkte oder indirekte rechtliche oder wirtschaftliche Eigentum von mindestens 50 (fünfzig) Prozent der Gesamtheit der voll eingezahlten Namensaktien in einem Unternehmen oder einer rechtlichen Einheit.

1.1. Geltungsbereich

Dieses Handbuch gilt soweit nicht anderweitig angegeben für sämtliche Direktoren und Mitarbeiter einschließlich Auszubildenden und Personen, bei denen es sich nicht um Mitarbeiter handelt, die jedoch befugt sind, im Namen der Gesellschaft zu handeln oder sie zu vertreten (gemeinschaftlich als „Mitarbeiter der IVL“) bezeichnet.

1.2. Durchsetzbarkeit

Falls Inhalte dieses Handbuchs mit lokalen Gesetzen, Vorschriften und Bestimmungen einer rechtlichen Einheit im Widerspruch stehen sollten und diese Regelungen dadurch ungültig oder undurchsetzbar werden, gehen die lokalen Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen vor.

Falls ein Geschäftsbereich oder Standort strengere Verfahren als die in diesem Handbuch beschriebenen übernommen hat, so sind diese strengeren Verfahren anwendbar.

1.3. Definitionen und Abkürzungen

Die Bedeutung/Definition der in diesem Handbuch durch ***Kursivschrift*** hervorgehobenen Begriffe wird im Abschnitt „Definitionen und Abkürzungen“ erläutert.

Vision, Mission und Werte

2. Vision, Mission und Werte

Vision, Mission und Werte der IVL stellen die wichtigsten Aussagen der IVL dar. Sie bilden die Grundlage unserer Identität: unsere Zielsetzungen, was wir tun, warum es uns gibt, und wie wir unser Geschäft führen.

Es wird erwartet, dass alle Mitarbeiter der IVL die Vision, Mission und Werte der Gesellschaft kennen.

2.1. Vision

Ein Vision Statement ist eine kurze, aber klar formulierte Erklärung, in der die gewünschte zukünftige Position eines Unternehmens, seine Ziele und die Art von Organisation, die es werden will, dargelegt wird. Die Vision der IVL lautet:

„Ein Chemieunternehmen von Weltrang mit ausgezeichneten Produkten für alle zu sein.“

2.2. Mission

Ein Mission Statement konzentriert sich eher auf die Gegenwart und legt dar, was ein Unternehmen tut, wem es dient und wie es eine Dienstleistung erbringt. Die Mission der IVL lautet:

„Wir verpflichten uns, ein verantwortlicher Branchenführer zu sein und unsere hervorragenden Mitarbeiter, Prozesse und Technologien zu nutzen, um einen Mehrwert für unsere *Stakeholder* zu schaffen.“

2.3. Werte

Werte sind die grundlegenden Überzeugungen eines Unternehmens, die festlegen, wofür es steht und wie es intern und extern geführt wird. Sie bilden den ethischen Kern eines Unternehmens und die Grundlage für Entscheidungen, die in schwierigen Situationen zu treffen sind. Die fünf Werte der IVL lauten:

- **Der KUNDE ist unser Existenzgrund.**
Wir messen uns am Erfolg unserer Kunden. Durch außergewöhnliche Innovationskraft und höchstens Qualitätsbewusstsein streben wir danach, ihre Erwartungen zu übertreffen.
- **Unsere MITARBEITER machen den Unterschied.**
Es sind die Mitarbeiter, die ein Unternehmen ausmachen und einen Wettbewerbsvorteil schaffen. Wir respektieren jede Stimme und verlassen uns aufeinander, um weiter zu wachsen.
- **Wir betrachten VERÄNDERUNG als Chance.**
Das wirtschaftliche Umfeld entwickelt sich ständig weiter. Wir begrüßen die Herausforderungen des Wandels, um ein Unternehmen von Weltrang zu sein und bewahren das, was uns von anderen unterscheidet.
- **VIELFALT ist unsere Stärke.**

Als globales Unternehmen schätzen wir die vielfältigen Kenntnisse, Perspektiven und Erfahrungen in unserer Organisation und schöpfen daraus, um unsere Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

- **Wir sind VERANTWORTUNGSVOLL.**

In unserem Streben nach Wachstum und Rentabilität machen wir alles auf die richtige Art und Weise – wirtschaftlich, sozial und ökologisch.

Grundsätze der Unternehmensführung

3. Grundsätze der Unternehmensführung

Die IVL setzt sich dafür ein, ihre Geschäfte gemäß den Grundsätzen guter Corporate Governance zu führen, um ihren Gesamterfolg als ein verantwortungsbewusstes Unternehmen zu erhöhen.

Die Gesellschaft hält sich an FÜNF Grundsätze der Unternehmensführung, um den Mitarbeitern der IVL einen Leitfaden gemäß den Regelungen der thailändischen Börse (nachstehend als „SET“ bezeichnet) auf der Grundlage der Vorgaben der thailändischen Securities and Exchange Commission (Börsenaufsicht, nachstehend als „SEC“ bezeichnet) und den Grundsätzen der Corporate Governance der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (nachstehend als „OECD“ bezeichnet) zur Verfügung zu stellen.

Grundsatz 1: Aktionärsrechte

Die IVL schützt und fördert die Rechte der Aktionäre durch:

- **Förderung der Teilnahme**

Alle Aktionäre werden dazu ermutigt, ihre Rechte auszuüben, indem sie an allen (ordentlichen und außerordentlichen) Hauptversammlungen teilnehmen, um dort ihre Kommentare, Vorschläge und Ansichten mitzuteilen und dem Vorstand Fragen zu stellen.

- **Erleichterung der Teilnahme und Stimmabgabe**

Die Gesellschaft ermutigt die Aktionäre, in Hauptversammlungen ihre Stimme zu vorgelegten wichtigen Angelegenheiten abzugeben. Sämtliche Beschlüsse werden durch Abstimmung entschieden.

- **Bereitstellung von Informationen zu Versammlungen**

Die Gesellschaft bemüht sich nach Kräften, den Aktionären sämtliche maßgeblichen Informationen (Datum, Uhrzeit und Ort der Aktionärsversammlung, Kriterien, Verfahren, Tagesordnungspunkte usw.) 28 Tage (jedoch mindestens 7 Tage) im Voraus zukommen zu lassen, damit sie ordnungsgemäß informiert sind. Diese Informationen werden außerdem auf der Website der IVL bekanntgegeben.

Grundsatz 2: Gleichbehandlung der Aktionäre

Alle Aktionäre werden gleichbehandelt und können Direktoren nominieren und weitere Tagesordnungspunkte für die Jahreshauptversammlung der Aktionäre über die Website der IVL vorschlagen.

- **Stellvertretung**

Die IVL schlägt Aktionären vor, die nicht an der Hauptversammlung teilnehmen können, einen unabhängigen Direktor zu ihrem Stellvertreter zu ernennen und diesen Prozess zu unterstützen.

- **Nutzung von Insider-Informationen**

Die Mitarbeiter der IVL müssen sämtliche Firmeninformationen streng vertraulich behandeln (insbesondere interne Informationen, die der Öffentlichkeit nicht bekannt sind). Sie dürfen diese Informationen nicht zu ihrem eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter verwenden, sondern müssen die Gesetze und Vorschriften zum *Insider-Handel* vollumfänglich einhalten.

- **Interessenkonflikte**

Die Mitarbeiter der IVL müssen rechtzeitig jegliche Interessen ihrerseits offenlegen, die gemäß den Regelungen der SEC und der SET sowie der Firmenpolitik der Gesellschaft einen Interessenkonflikt oder eine verbundene Transaktion (Anlage 1) darstellen könnten.

Grundsatz 3: Rolle der anderen Stakeholder

Neben den Aktionären der IVL erstrecken sich die Grundsätze der fairen Behandlung der Gesellschaft auch auf andere *Stakeholder*, darunter Kunden, Mitarbeiter, Handelspartner und Gläubiger, die Öffentlichkeit und Wettbewerber. Bei ihrem Streben nach Fairness und Transparenz berücksichtigt die Gesellschaft deren Interessen wie folgt:

- **Kunden**

Die IVL bemüht sich, positive und langfristige Beziehungen zu ihren Kunden aufzubauen und zu stärken. Sie ist fest entschlossen, die Kundenzufriedenheit zu gewährleisten, indem sie auf die Kundenbedürfnisse zugeschnittene, qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen zu günstigen Preisen zur Verfügung stellt, die durch einen hohen Servicestandard und korrekte Informationen zu ihren Tätigkeiten und Produkten ergänzt werden.

Die Gesellschaft hält aktiv ihre Kommunikationskanäle offen, um regelmäßiges Feedback ihrer Kunden zu erhalten.

- **Mitarbeiter**

Die Mitarbeiter der IVL sind für das Wachstum, die Rentabilität und den Fortbestand von entscheidender Bedeutung. Die Gesellschaft schafft ein förderliches Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeiter, in dessen Mittelpunkt Gesundheitsschutz und Betriebssicherheit stehen. Sie behandelt all ihre Mitarbeiter mit Respekt und glaubt daran, dass eine gerechte Vergütung sie dazu motiviert, zum anhaltenden Erfolg der Gesellschaft beizutragen.

Die Gesellschaft möchte die Fähigkeiten, Kenntnisse und Potentiale ihrer Mitarbeiter weiterentwickeln und bietet ihnen ein vielfältiges Arbeitsumfeld, das leistungsstarke Mitarbeiter anzieht und hält.

- **Handelspartner und Gläubiger**

Es ist wichtig, dass die Handelspartner und Gläubiger der IVL über ein umfassendes und lückenloses Verständnis ihres Geschäfts verfügen, damit sie offene, langfristige und vertrauensvolle Beziehungen aufbauen kann.

Die Gesellschaft formuliert faire Vereinbarungen mit ihren Handelspartnern, sodass die darin vereinbarten Bedingungen vollumfänglich erfüllt werden können, und stellt ihren Gläubigern vollständige und korrekte Informationen zu ihrer finanziellen Lage zur Verfügung.

- **Öffentlichkeit**

Die IVL hat ein reges Interesse an der Lebensqualität der Gemeinden, in denen sie tätig ist. Die Gesellschaft beteiligt sich nicht nur aktiv an einer Vielzahl von Gemeindeaktivitäten, sondern bemüht sich auch um einen moralisch einwandfreien Geschäftsbetrieb. Sie will ein guter Nachbar und Corporate Citizen sein, der sich an sämtliche gültigen Gesetze und Vorschriften hält.

Die IVL ist sich ihrer Verantwortung bewusst, Abfälle mit geringstmöglichen Auswirkungen für Gesellschaft und Umwelt zu behandeln und zu entsorgen.

- **Wettbewerber**

Die IVL setzt im Umgang mit Wettbewerbern bewährte Vorgehensweisen ein und arbeitet auf Marktentwicklung und -wachstum zum Vorteil des gesamten Wirtschaftszweigs hin.

Grundsatz 4: Offenlegung und Transparenz

- **Offenlegung von Informationen**

Die IVL wird wichtige Informationen in Bezug auf ihre Betriebe und Tätigkeiten, soweit erforderlich, rechtzeitig, sorgfältig und transparent offenlegen.

- **Beziehungen zu Aktionären/Anlegern**

Die IVL hält regelmäßige Analystenkonferenzen ab, um ihre Leistung darzulegen. Ihr Investor-Relations-Beauftragter übernimmt die Kommunikation mit Anlegern und Aktionären, einschließlich institutioneller Anleger und Minderheitsaktionären.

- **Informationen zu Direktoren**

Die IVL veröffentlicht Informationen zu jedem der Direktoren und den Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Vorstands und dessen Ausschüssen im Geschäftsbericht (Formular 56-2) und im jährlichen Registrierungsformular (Formular 56-1).

- **Finanzberichterstattung**

Die Finanzberichte der IVL sollen ihren Geschäftsverlauf und Finanzstatus auf der Grundlage korrekter und vollständiger Buchführungsinformationen entsprechend den anerkannten Rechnungslegungsstandards wiedergeben.

- **Vergütung der Direktoren und der oberen Führungsebene**

Die IVL legt die Vergütung der Direktoren und der oberen Führungsebene im Geschäftsbericht (Formular 56-2) und im jährlichen Registrierungsformular (Formular 56-1) offen.

Grundsatz 5: Die Pflichten des Vorstands

Der Vorstand ist gegenüber den Aktionären rechenschaftspflichtig und hat die Aufgabe, im besten Interesse der IVL und ihrer Betriebe zu handeln sowie langfristigen nachhaltigen

Wert zu schaffen. Der Vorstand muss mit Integrität und in Übereinstimmung mit sämtlichen anwendbaren Gesetzen, Gesellschaftsvereinbarungen, Aktionärsversammlungsbeschlüssen, Satzungen und dem Verhaltenskodex handeln.

Der Vorstand beaufsichtigt bei der Realisierung seiner Vision die Umsetzung dieser Grundsätze der Unternehmensführung in Verbindung mit dem Verhaltenskodex und anderen notwendigen maßgeblichen Unterlagen², welche ihn bei der Erfüllung seiner Pflichten unterstützen.

- **Vorstandsleitung und Struktur**

- **Vorstandsleitung**

Der Vorstand ernennt einen qualifizierten Direktor zum Vorstandsvorsitzenden, um zu gewährleisten, dass der Vorstand seine Aufgaben wirksam erfüllt.

Der Vorstand ernennt einen unabhängigen Direktor zum „Lead Independent Director“ (führender unabhängiger Direktor), um eine ausgewogene Vertretung zu bieten und sicherzustellen, dass unabhängigen Direktoren eine objektive Bewertung möglich ist, falls der Vorsitzende nicht unabhängig sein sollte.

- **Struktur: Ausschüsse**

Der Vorstand bestellt geeignete Direktoren zu Ausschüssen, damit diese konkrete Aspekte in ihrer Verantwortung beaufsichtigen. Deren Qualifikationen müssen den Aufgaben des jeweiligen Ausschusses entsprechen. Jeder Ausschuss muss gemäß den Regeln und Vorschriften der maßgeblichen Behörden qualifiziert sein und seine Aufgaben gemäß der Satzung und den Vorgaben durch den Vorstand erfüllen und dem Vorstand einen jährlichen Bericht vorlegen.

Der Vorstand hat drei Ausschüsse eingerichtet: den Prüfungsausschuss, den Nominierungs-, Vergütungs- und Corporate-Governance-Ausschuss sowie den Nachhaltigkeits- und Risikomanagement-Ausschuss. Bei den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und des Nominierungs-, Vergütungs- und Corporate-Governance-Ausschusses handelt es sich um unabhängige Direktoren.

- **Prüfungsausschuss**

Unterstützt den Vorstand bei der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, bei der Aufrechterhaltung wirksamer und anerkannter interner Kontroll- und Prüfungsprozesse, bei den Verfahren für die Überwachung von Compliance, dem Verhaltenskodex und sonstige durch den Vorstand erteilte Aufgaben.

- **Nominierungs-, Vergütungs- und Corporate-Governance-Ausschuss (nachstehend als „NV&CG-Ausschuss“ bezeichnet)**

² Maßgebliche Unterlagen umfassen unter anderem die Satzung des Vorstands, die Satzungen der Ausschüsse, den Verhaltenskodex und die Richtlinien zur Unternehmensführung.

Unterstützt den Vorstand bei:

- (a) der Suche nach geeigneten Kandidaten für eine Vorstandsmitgliedschaft, der Empfehlung angemessener Zusammensetzungen und eines Bewertungsprozesses für den Vorstand und seine Ausschüsse sowie bei der Beaufsichtigung einer Nachfolgeplanung für den Chief Executive Officer des Konzerns (nachstehend als „Konzern-CEO“ bezeichnet), die Chief Executive Officers (nachstehend als „CEO“ bezeichnet) und die Führungskräfte.
- (b) der Empfehlung der Vergütung und sonstigen Bezüge der Direktoren und Führungskräfte.
- (c) der Prüfung und Empfehlung guter Führungspraktiken und bei der Beaufsichtigung ihrer Umsetzung.

➤ **Nachhaltigkeits- und Risikomanagement-Ausschuss (nachstehend als „NRMA“ bezeichnet)**

Beurteilt und berät den Vorstand über strategische Aktivitäten und Richtlinien in Bezug auf Nachhaltigkeitspraktiken und -initiativen sowie über wesentliche Risiken und Unsicherheiten, die sich auf das nachhaltige Wachstum und die Rentabilität der IVL auswirken könnten.

● **Langfristige Wertschöpfung**

Der Vorstand ist verantwortlich für die Festlegung und Bewilligung der Vision, Strategien, Geschäftsausrichtung, Richtlinien, Zielsetzungen, Leitlinien, der größeren Aktionspläne und des Budgets der Gesellschaft, die durch die Geschäftsleitung vorbereitet worden sind, und außerdem für die Beaufsichtigung der Verwaltung und der Leistung der IVL-Geschäftsleitung, damit die Einhaltung der bewilligten Pläne, Budgets und Richtlinien fortlaufend gewährleistet ist.

Der Vorstand arbeitet mit der Geschäftsleitung zusammen, um zu gewährleisten, dass mit den festgelegten Strategien die jährlichen, mittelfristigen und langfristigen Ziele der IVL erreicht werden. Neben den finanziellen Aspekten müssen diese Strategien und Pläne Faktoren berücksichtigen, welche die Wertschöpfungskette beeinflussen, ebenso unser Ökosystem, unsere Risiken und Ressourcen, unser Innovationsvermögen, unser Einsatz von Technologie, unsere Wettbewerbsfähigkeit und unsere *Stakeholder*.

Wenn entsprechende Maßnahmen zu ergreifen sind, ist der Vorstand berechtigt, fachliche Meinungen von externen Stellen einzuholen.

● **Risikomanagement und interne Kontrolle**

Der Vorstand prüft über den NRMA Risikomanagement-Verfahren und -richtlinien und verfolgt die Ergebnisse weiter, um die Kontinuität des Geschäftsbetriebs der IVL zu gewährleisten. Wesentliche Risikobereiche und

Risikomanagementsysteme werden periodisch überprüft und gemäß der Geschäftsdynamik aktualisiert.

Der Vorstand gewährleistet, dass die IVL ein robustes und wirksames Abrechnungssystem einschließlich eines internen Kontroll- und Prüfungssystems und eines Compliance-Systems einrichtet, um zu gewährleisten, dass sie in Übereinstimmung mit anwendbaren Gesetzen und Normen handelt.

- **Bestimmung des Konzern-CEO und der wichtigsten Geschäftsleitungspositionen**

Der Vorstand bestimmt den Konzern-CEO und andere erforderliche Führungspositionen und sorgt dafür, dass sie zur wirksamen Erfüllung ihrer Pflichten laufende Unterstützung und maßgebliche Schulungen erhalten.

Der Vorstand ernennt außerdem einen Company Secretary, der dafür sorgt, dass der Vorstand seine verschiedenen Tätigkeiten bei der Führung des Geschäfts in Übereinstimmung mit den entsprechenden Gesetzen und Vorschriften ausführt.

- **Stärkung der Effizienz des Vorstands**

Der Vorstand stellt allen neuen Direktoren ein Orientierungsprogramm zur Verfügung, mit dem sie über Geschäftsbetrieb, Branchenprognose, neue Technologien und Innovation sowie Corporate Governance der IVL informiert werden, um ihnen bei der wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben zu helfen.

Der Vorstand arbeitet über den NV&CG-Ausschuss bei der Bereitstellung der notwendigen Informationen und Unterstützung für Direktoren mit dem Company Secretary zusammen, damit diese auf dem Laufenden gehalten werden und ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten effizient erfüllen können.

Der Vorstand und die Ausschüsse führen eine jährliche Selbstbewertung in Bezug auf ihre jeweilige Leistung durch.

- **Meldungen und Offenlegungen**

Der Vorstand gewährleistet, dass Informationen und Offenlegungen (einschließlich Abschlüssen, Geschäftsberichten und des 56-1-Formulars) die finanzielle Lage der IVL, die Leistung der IVL bzw. sonstige Ereignisse, die im Geschäftsverlauf der Gesellschaft von Bedeutung sind, richtig und ordnungsgemäß reflektieren.

- **Betreuung von Aktionären und Kommunikation**

Der Vorstand sorgt dafür, dass die IVL Richtlinien und Funktionen zur Umsetzung der in den Grundsätzen 1 und 2 auf Seite 4 angegebenen Corporate-Governance-Richtlinien festgelegt hat.

Verhaltenskodex

4. Verhaltenskodex (Code of Conduct)

4.1. Einführung

Dieser Verhaltenskodex (nachstehend als „Kodex“ bezeichnet) legt die Verpflichtung der IVL zur ethischen und gesetzmäßigen Führung seines Geschäfts ungeachtet des Standorts fest. In dieser Hinsicht stellt er konkrete Leitlinien zur korrekten Entscheidungsfindung zur Verfügung. Er soll Schulungen und Berufserfahrung ergänzen, um zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter sich ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten bewusst sind und sie ordnungsgemäß erfüllen können.

Der Kodex gilt für Mitarbeiter der IVL auf der ganzen Welt und enthält nach seiner Aktualisierung nun zahlreiche Richtlinien, die zuvor separat festgeschrieben worden waren und jetzt in vier Abschnitte unterteilt sind: **Ethische Praktiken, Faire Geschäftspraktiken, Werte am Arbeitsplatz** und **Behandlung von Stakeholdern**. Dieses integrierte Dokument soll als wichtiger Leitfaden zur Feststellung und Bewältigung schwieriger Situationen und zum Treffen moralisch einwandfreier Entscheidungen dienen und dabei gewährleisten, dass die Werte der Gesellschaft täglich gelebt werden.

Neben diesem Kodex erfüllen die Direktoren der Gesellschaft ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten auch gemäß der Satzung des Vorstands und den anwendbaren Satzungen der entsprechenden Ausschüsse.

Umsetzung

Im gesetzlich zulässigen Umfang und abhängig von der Art und Schwere einer dem Kodex nicht entsprechenden Verhaltensweise wird die Gesellschaft nach ihrem Ermessen korrigierende/angemessene Maßnahmen gegen die entsprechenden Mitarbeiter der IVL einleiten.

4.2. Ethische Praktiken

4.2.1. Rechtmäßige Geschäftstätigkeiten

- Die IVL und ihre Mitarbeiter werden das Geschäft in vollständiger Übereinstimmung mit allen Gesetzen und Vorschriften in den jeweiligen Ländern ihrer Tätigkeiten ausüben und ihrem Ruf für moralisch einwandfreies Verhalten und finanzieller Integrität gerecht werden.
- Die Mitarbeiter der IVL müssen sämtliche Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen sowie evtl. an ihnen vorgenommene Änderungen in Bezug auf ihre Arbeitsbereiche kennen und einhalten.

4.2.2. Nutzung von Insider-Informationen

- Die IVL Richtlinie stellt sicher, dass ihre internen Informationen vertraulich behandelt und ordnungsgemäß genutzt bzw. geteilt werden.
- Alle Mitarbeiter der IVL haben sämtliche Informationen der Gesellschaft, außer wenn eine Offenlegung zum Zweck der Abwicklung der Firmengeschäfte erforderlich ist, vertraulich zu behandeln.

Die Mitarbeiter der IVL dürfen vertrauliche bzw. interne Informationen der Gesellschaft weder direkt noch indirekt offenlegen, um einen Vorteil für sich oder andere Personen zu erlangen, unabhängig davon, ob dieser Vorteil erlangt wird oder nicht.

Die Mitarbeiter der IVL dürfen vertrauliche bzw. interne Informationen der Gesellschaft nicht nutzen, um Wertpapiere der Gesellschaft zu kaufen, zu verkaufen, zu übertragen oder abzutreten bzw. um Transaktionen zu schließen, die der Gesellschaft auf irgendeine Weise entweder direkt oder indirekt schaden könnten. Diese Bestimmung gilt auch für Ehepartner und minderjährige Kinder der Mitarbeiter der IVL. Verstöße gegen diese Vorschriften werden als ein schwerwiegender Verstoß angesehen.

Nachdem die Aktien der Gesellschaft an der thailändischen Börse (SET) notiert wurden, dürfen die Mitarbeiter und Wirtschaftsprüfer der IVL vertrauliches Informationsmaterial über Preisänderungen an den Aktien der IVL, das der Öffentlichkeit noch nicht preisgegeben wurde und zu dem sie kraft ihrer Funktion oder Position Zugang haben, nicht nutzen, um die Aktien der Gesellschaft unter Ausnutzung anderer Personen zu kaufen oder zu verkaufen, für den Kauf oder Verkauf anzubieten oder eine andere Person aufzufordern, die Aktien zu kaufen, zu verkaufen oder für den Kauf oder Verkauf anzubieten, unabhängig davon, ob dies zu ihrem eigenen Nutzen oder dem einer anderen Person geschieht. Weiterhin dürfen diese Informationen auch nicht offengelegt werden, um eine Entlohnung von der Person zu bekommen, die an den oben genannten Handlungen beteiligt ist, da diese Person gemäß den geltenden Gesetzen infolge eines solchen Verstoßes im Hinblick auf *Insider-Handel* haftbar ist.

Sollten Direktoren, Geschäftsführer oder Prüfer der Gesellschaft Aktien oder andere Wertpapiere der Gesellschaft (sofern vorhanden) erwerben oder veräußern, müssen sie diesen Erwerb bzw. diese Veräußerung innerhalb des vom thailändischen Wertpapier- und Börsengesetz 2535 BE festgelegten Zeitrahmens der thailändischen Wertpapier- und Börsenaufsicht (SEC) melden. Der Erwerb bzw. die Veräußerung durch die vorgenannte Person schließt auch den Besitz von Aktien und anderen Wertpapieren (sofern vorhanden) der Gesellschaft durch Ehepartner und minderjährige Kinder ein.

* Die IVL wird personenbezogene Daten, für die ihr die Erlaubnis zur Erhebung, Aufbewahrung, Verwendung und Offenlegung erteilt wurden, als *vertrauliche Informationen behandeln*.

4.2.3. Richtlinie zur Bekämpfung der Korruption

- Mit der IVL Richtlinie soll *Bestechung* und *Korruption* verhindert werden, um die moralisch einwandfreie Führung ihres Geschäfts zu gewährleisten.
- Diese Richtlinie gilt auch für *Stakeholder* der IVL, die befugt sind, im Namen der Gesellschaft zu handeln oder sie zu vertreten.
- Diese Richtlinie soll lokale Gesetze und Vorschriften zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung in den Rechtssystemen, ergänzen, damit diese umsetzbar sind und werden.
- Die IVL ist verpflichtet, ihr weltweites Geschäft ehrlich, fair, verantwortlich und frei von *Korruption* und *Bestechung* zu führen. Der Gesellschaft ist bewusst, dass Vorfälle von *Bestechung* oder *Korruption* negative Auswirkungen auf Ruf, Marke und Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft haben. Daher wird jeder Verstoß gegen diese Richtlinie als ernste Angelegenheit betrachtet und führt zu strengen disziplinarischen Maßnahmen gemäß den in dem jeweiligen Land anwendbaren maßgeblichen Gesetzen und Vorschriften.

- **Bestechung**

Die Gesellschaft verbietet ausdrücklich *Bestechung* in jedweder Form, ob direkt oder indirekt, einschließlich dem Übergeben, Versprechen, Anbieten oder Veranlassen einer Zahlung oder eines Geschenks an einen Vertreter, Geschäftspartner, Regierungsbeamten, eine politische Partei oder andere Dritte, um den Empfänger zu einer unsachgemäßen Ausübung einer Funktion, Pflicht oder Beurteilung zu bewegen und umgekehrt.

- **Geschenke und Bewirtung**

Die Gesellschaft erkennt an, dass unterschiedliche Kulturen unterschiedliche Ansichten bezüglich Geschenken und Bewirtung haben. Als globales Unternehmen autorisiert die IVL jede ihrer Niederlassungen zur Aufstellung angemessener Richtlinien und Beschränkungen für die Gewährung oder Annahme von Geschenken und Bewirtungen, unter der

Voraussetzung, dass diese mit den lokalen Gebräuchen übereinstimmen und keine illegalen Dienste oder eine Belohnung für illegale Dienste fordern. Unter diesen eingeschränkten Umständen kann das angemessene und nur gelegentliche Anbieten oder Annehmen von Bewirtung im Verlauf einer Geschäftsbeziehung zulässig sein. Jedoch muss jede Niederlassung dabei auf die Einhaltung der entsprechenden Vorschriften achten, um unverhältnismäßige oder gegen die lokalen Gesetze verstoßende Geschenke und Bewirtungen zu vermeiden.

Mitarbeiter sollten ihre unmittelbaren Vorgesetzten informieren, bevor sie ein Bewirtungsangebot machen oder annehmen. Im Zweifelsfall sollten Mitarbeiter Rücksprache mit ihren unmittelbaren Vorgesetzten halten, bevor sie ein Geschenk annehmen oder versprechen bzw. ein Bewirtungsangebot machen. Der Wert von angebotenen oder angenommenen Geschenken und/oder Bewirtungen darf 3.000 Baht, ca. 77 € nicht überschreiten³.

- **Wohltätige und gemeinnützige Spenden und Sponsorings**

Obwohl wohltätige, gemeinnützige Spenden und Sponsorings wesentliche Bestandteile der Corporate Social Responsibility (CSR, unternehmerische Sozialverantwortung) der Gesellschaft sind, könnten diese auch ausgenutzt oder als Deckmantel für unerlaubte Tätigkeiten verwendet werden. Eine ordnungsgemäße Hintergrundprüfung aller wohltätigen und gemeinnützigen Organisationen ist daher vor beabsichtigten Spenden zwingend.

Die lokalen CSR-Arbeitsgruppen handeln als Präventionsmechanismus, indem sie diese Tätigkeiten prüfen und anleiten. Falls Mitarbeiter ein Projekt anstoßen möchten, das gemeinnützige oder unternehmerische Spenden erfordert, sollten sie sich zuvor an ihre lokale CSR-Arbeitsgruppe wenden.

- **Verfahren**

- o **Beschäftigungspolitische Verfahren**

Stellenbewerber werden während des Bewerbungs- und Vorstellungsgesprächsprozesses beurteilt, um angemessen und zweckmäßig festzustellen, ob sie die Richtlinien der Gesellschaft zur Korruptionsbekämpfung wahrscheinlich einhalten werden.

Neue Mitarbeiter werden über das Handbuch Unternehmensrichtlinien der Gesellschaft einschließlich des Kodexes informiert, um zu gewährleisten, dass sie diese Dokumente sowie die Wichtigkeit ihrer Einhaltung verstehen, wobei auf die Korruptionsbekämpfung besonders Bezug genommen wird.

³ Gegebenenfalls ist der örtliche Wechselkurs zugrunde zulegen.

Mitarbeiter müssen Interessenkonflikte melden. Manager überwachen sämtliche potentielle Interessenkonflikte, welche die Risiken von *Bestechung* und *Korruption* erhöhen könnten.

o **Schulungen**

Die Gesellschaft und jeder Geschäftsbereich bietet sämtlichen relevanten Mitarbeitern bei ihrer Einstellung und anschließend regelmäßig entsprechende Schulungen zur Korruptionsbekämpfung an, um zu gewährleisten, dass ihnen die Arten von *Korruption*, die Risiken in Zusammenhang mit korrupten Verhaltensweisen, die lokalen Gesetze hinsichtlich *Korruption*, die Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung der Gesellschaft sowie die Regelung zur Meldung von *Korruption* bekannt sind und wie diese vermieden werden können.

o **Meldeverfahren**

Die Gesellschaft hat interne Verfahren zur Meldung unethischer Praktiken/*Korruption* eingerichtet. Falls einem Mitarbeiter eine mit einem potentiellen oder tatsächlichen Verstoß gegen diese Richtlinie verbundene Angelegenheit oder Praxis bekannt wird, so muss er dies unverzüglich entweder seinem Vorgesetzten oder einer anderen Person mit einer Überwachungsfunktion melden.

Mitarbeiter, die dem *Whistleblower-Ausschuss* eine Meldung machen wollen, können dies auf die folgenden drei Arten tun:

- 1) per E-Mail an ethics@indorama.net oder independentdirectors@indorama.net, falls sie dies einem oder mehreren Mitgliedern des *Whistleblower-Ausschusses* melden wollen,
- 2) über das Whistleblower Center⁴, einem Online-Meldeweg,
- 3) über eine schriftliche Meldung per Post an den *Whistleblower-Ausschuss* wie in der Whistleblower-Richtlinie festgelegt.

Die IVL wird die Identität der Personen schützen, die über einen der vorgenannten Wege, eine Meldung machen wollen.

• **Verantwortlichkeiten**

Der Vorstand ist für die wirksame Ausgestaltung, Umsetzung und Verwendung der Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung verantwortlich und kann die Verantwortung für die Umsetzung an einen seiner Unterausschüsse oder an ein Management-Team delegieren, um zu gewährleisten, dass die Richtlinie vollumfänglich verstanden und in die Unternehmenskultur der IVL eingebunden wird.

⁴ Das Whistleblower Center kann über <http://whistleblower.indoramaventures.com> aufgerufen werden.

Die Geschäftsleitung ist dafür verantwortlich, sicher zu stellen, dass wirksame Systeme zur Verhinderung von *Korruption* in jedweder Form vorhanden sind, während die Interne Revision die Systeme regelmäßig überwachen und dem Prüfungsausschuss berichten wird.

Die IVL wird angemessene Maßnahmen ergreifen, um zu gewährleisten, dass ihre Betriebe und Finanzkontrollsysteme das Risiko, dass die Gesellschaft korrupte Handlungen begeht oder Opfer korrupter Handlungen wird, verhindert.

Die Risiken von *Bestechung* und *Korruption* werden durch den Prüfungsausschuss geprüft, der ebenfalls eine jährliche interne Überprüfung der Richtlinie zur Bestechungsbekämpfung durchführt, um ihre Wirksamkeit zu gewährleisten, und dem Vorstand Empfehlungen für ggf. erforderliche Änderungen an der Richtlinie vorzulegen.

- **Disziplinarische Maßnahmen**

Personen, die an *Bestechung* und *Korruption* beteiligt sind oder *Ermittler*, die *Bestechung* und *Korruption* aufspüren, behindern oder in die Irre führen, unterliegen den örtlichen Gesetzen und Vorschriften. Die Gesellschaft ergreift nach ihrem Ermessen und im gesetzlich zulässigen Rahmen angemessene Maßnahmen gegen diese Personen.

4.2.4. Umweltpolitik

- Die IVL möchte die Aufmerksamkeit auf die Erhaltung und den Schutz der Umwelt lenken und die Auswirkungen auf die Umwelt und biologische Vielfalt in den Gebieten, in denen sie tätig ist, und auf der ganzen Welt senken.
- Der IVL ist bewusst, dass sich ihre Geschäfte durch ihren Betrieb, ihre Niederlassungen und andere Tätigkeiten auf die Umwelt auswirken. Die Gesellschaft verpflichtet sich, wann immer es machbar ist, schädliche Auswirkungen auf die Umwelt durch ihre Tätigkeiten zu verhindern oder zu verringern und ihre Lieferanten dahingehend zu unterstützen, dass auch sie Verantwortung für die Umwelt übernehmen.

Geltende gesetzliche und sonstige Anforderungen in Bezug auf die Gesellschaft und die Industrie werden von der IVL erfüllt und, soweit möglich, sogar übertroffen. Sie hält Schritt mit den neuesten internationalen Vorschriften, Standards und bewährten Verfahren und nimmt diese in ihre Unternehmenspolitik, Geschäftsentscheidungen, die Entwicklung und Lieferung von Produkten und Dienstleistungen sowie den Einkauf und das Liefermanagement auf.

Zur Bewältigung von Umweltproblemen pflegt die IVL eine interne Managementstruktur, die klar definierte Verantwortlichkeiten für ein Umweltmanagement umfasst, das eine Erfüllung der Versprechen dieser Politik ermöglicht. Sie überwacht ihre Umwelleistungen und setzt sich Ziele und Vorgaben für Verbesserungen.

Die Gesellschaft hat sich zum Ziel gesetzt, die Umweltauswirkungen zu minimieren, das Umweltbewusstsein ihrer *Mitarbeiter* zu fördern und die erforderlichen Schulungen bereitzustellen, mit deren Hilfe die Mitarbeiter diese Umweltpolitik vollumfänglich umsetzen können.

o **Reduzierung von Umweltbelastungen**

Um Umweltbelastungen zu reduzieren, verpflichtet sich die Gesellschaft zu gewährleisten, dass ihre Anlagen mit optimalen Wirkungsgraden betrieben werden und dass die Pflege der Umwelt und die Investitionen in die Umwelt durch die Überwachung der Umweltleistung und der „Environmental Return on Investment“-Managementsysteme Wirkung entfalten. Die IVL wird die Nutzung erneuerbarer Energien fördern, Energiesparlampen und energieeffiziente Ausrüstung verwenden und Telekonferenzanlagen nutzen, um Dienstreisen zu Besprechungen zu reduzieren und so die Kohlenstoffbilanz zu verringern.

Die Gesellschaft erkennt ihre Schlüsselrolle bei der Entwicklung einer Kreislaufwirtschaft an, die sich auf das Recyceln von Materialien stützt, was den Wasser-, Energie- und Materialverbrauch sowie die Treibhausgasemissionen reduziert. Sie sucht aktiv nach Methoden, um CO₂-Emissionen durch weniger Energieverbrauch, weniger Ressourcenverbrauch und verbesserte betriebliche Ökoeffizienz zu senken.

Die IVL bemüht sich aktiv um Innovationen, um angemessene Lösungen für Umweltprobleme zu finden – von Zusammenarbeit bei der Entwicklung von bio-basierten Produkten bis zu ihrer Führungsrolle bei der Förderung einer Kreislaufwirtschaft. Die Gesellschaft wird die Auswertung und Minimierung von Umweltauswirkungen durch ihre Klimawandelpolitik und Produktverantwortungsinitiative in Design, Herstellung, Handhabung und Transport von Produkten integrieren.

Die IVL wird ihr Geschäft auf nachhaltige Weise erweitern. Sie wird bei der Sorgfaltsprüfung für Zusammenschlüsse und Übernahmen und bei der Planung von Greenfield-Expansionen alle in dieser Richtlinie genannten Kriterien erfüllen, und regelmäßige Berichte zu Umweltbelangen abgeben.

o **Abfallentsorgung**

Die IVL wird sicherstellen, dass strenge Compliance-Standards zur Entsorgung ihres Mülls an Standorten gemäß aufsichtsrechtlichen Anforderungen vorhanden sind. Dies umfasst eine ordnungsgemäße Müllbestandsaufnahme nach Name, Art, Code (wie gesetzlich vorgeschrieben), Lagerort, Methode zum Abtransport, Aufbereitung und Entsorgung und Menge des entsorgten, vor Ort gelagerten und vor Ort und außerhalb des Geländes entsorgten Abfalls.

Die Gesellschaft wird ihren Abfall weiterhin auf verantwortliche Weise entsorgen und, soweit möglich, die aufsichtsrechtlichen Anforderungen übertreffen. Sie engagiert sich für die Reduzierung von Abfall und die vermehrte Abfallentsorgung über nachhaltige Anbieter, die den Abfall wiederverwenden, verwerten oder recyceln können. Die Gesellschaft hat sich ebenfalls verpflichtet, ihre gefährlichen Abfälle zu reduzieren und dafür zu sorgen, dass sie durch die geeignete Anbieter entsorgt werden.

o **Beteiligung von Stakeholdern**

Die IVL wird mit *Stakeholdern* und Partnern zusammenarbeiten, um die Umwelt zu schützen, den Kenntnisstand über Umweltfragen zu erhöhen und bewährte Praktiken zu verbreiten. Sie hat sich verpflichtet, die Bewältigung von Umweltbelastungen fortlaufend zu verbessern. Dies umfasst die Auswahl und fortlaufende Prüfung ihrer Auftragnehmer und Lieferanten auf der Grundlage ihrer Leistungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. Die Partner der Gesellschaft umfassen auch ihre nachgelagerten Subunternehmer zur Reduzierung der aus der Logistik hervorgehenden Umweltbelastungen.

Die IVL wird in den Gemeinden, in denen sie tätig ist, auch in Zukunft als verantwortungsvoller Nachbar auftreten und die Qualität des Gemeinschaftslebens fördern. Die Gesellschaft wird wirksame Mechanismen einrichten, um sich mit den lokalen Gemeinden in Bezug auf ihre Betriebe, wahrscheinliche Gefahren und Notfallpläne auszutauschen.

Die Gesellschaft möchte darüber hinaus ihre Umweltbelastungen aus Non-Managed Operations und Joint Ventures durch angemessene Zusammenarbeit mit den maßgeblichen *Stakeholdern* minimieren.

o **Klimawandel**

Der Klimawandel ist inzwischen ein international anerkanntes Problem der nationalen Regierungen in den Ländern, in denen die IVL tätig ist. Die IVL möchte zur Lösung dieses Problems beitragen. Sie setzt sich daher für die Reduzierung der durch ihren Betrieb verursachten Treibhausgasemissionen auf eine Weise ein, die nationale Strategien unterstützt und ihre Verpflichtung gegenüber ihren *Stakeholdern* zur nachhaltigen Führung ihres Geschäfts erfüllt.

Das Engagement der IVL im Bereich Klimawandel umfasst darüber hinaus eine ordnungsgemäße Bilanzierung der Treibhausgasemissionen, die Klimawandel-Risikominderung und Innovationen zur Reduzierung von Umweltbelastungen, die Beteiligung von *Stakeholdern*, öffentliche Offenlegung und Mechanismen zur Gewährleistung der Rechenschaftspflicht für mit

Klimawandel verbundenen Angelegenheiten innerhalb der Organisation.

Die Gesellschaft engagiert sich im Bereich Klimawandel, indem sie im Rahmen ihrer fortlaufenden Risikomanagementprozesse die Auswirkungen der sich entwickelnden Klimarichtlinien auf ihr Geschäft beurteilt, aktiv mit ihren wichtigsten *Stakeholdern* einschließlich Lieferanten an einer besseren Abfallreduzierung arbeitet und in einem jährlich veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht über ihre Fortschritte berichtet.

o **Biologische Vielfalt**

Im Hinblick auf den Erhalt und die Förderung biologischer Vielfalt gibt die Politik der IVL ihr Engagement für die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung beim Management und Ausbau ihrer Betriebstätigkeiten wieder. Ihre Politik sieht eine Förderung biologischer Vielfalt vor, wann immer dies machbar ist.

Wenn sie an Standorten arbeitet, die aufgrund ihrer umliegenden natürlichen Lebensräume als wichtig eingestuft werden, arbeitet die Gesellschaft dementsprechend mit den zuständigen Behörden und betroffenen Parteien zusammen, um den Schutz dieser Lebensräume durch effektive Umweltschutzmaßnahmen und Managementpläne für den Erhalt und die Förderung der biologischen Vielfalt an diesen Standorten zu gewährleisten.

Bei der Planung neuer Standorte beachtet die IVL alle maßgeblichen gesetzlichen Anforderungen und Richtlinien bezüglich der geschützten Bereiche der Entwicklungsstandorte. An Orten, an denen die Gesellschaft bauen muss, strebt sie eine Förderung der biologischen Vielfalt unter Berücksichtigung lokaler Netzwerke für Biodiversität oder vorhandener Maßnahmenpläne an. Die IVL wird bestehende Standorte mit Potenzial für eine Förderung der biologischen Vielfalt ermitteln, mit der Zeit angemessene Maßnahmenpläne entwickeln, um diese in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden und betroffenen Parteien umzusetzen, um die biologische Vielfalt auf lokaler und nationaler Ebene zu unterstützen. Die IVL bemüht sich stets, Methoden zu finden, mit denen sie die Entwicklung ausgewählter Programme oder Initiativen unterstützen kann.

4.3. Faire Geschäftspraktiken

4.3.1. Interessenkonflikte

- Die Mitarbeiter der IVL müssen stets im besten Interesse der Gesellschaft handeln.
- Die Mitarbeiter der IVL sollten sich selbst oder ihre Angehörigen nicht in Positionen bringen, in denen ihre eigenen Interessen in direktem oder indirektem Widerspruch zu denen der Gesellschaft stehen.
- Die Mitarbeiter der IVL müssen ihren Vorgesetzten unverzüglich jedwede Beteiligung an den oben genannten Transaktionen melden, die im Widerspruch zu den Interessen der IVL stehen könnten.
- Direktoren dürfen sich weder zu ihrem Vorteil noch zum Vorteil Dritter an Unternehmen beteiligen, die ihrer Art nach der Gesellschaft, in der sie als Direktoren auftreten, ähneln oder mit ihr im Wettbewerb stehen, es sei denn, sie haben dies der Aktionärsversammlung vor Verabschiedung des Beschlusses, der sie zum Direktor ernennt, mitgeteilt.
- Direktoren dürfen weder ein Partner in einer Offenen Handelsgesellschaft oder einer Gesellschaft mit unbegrenzter Haftung oder Gesellschaft mit beschränkter Haftung sein, noch eine Direktorenposition in einem privaten oder öffentlichen Unternehmen innehaben, das ein Geschäft führt, welches dem Geschäft der Gesellschaft entspricht oder ähnelt, es sei denn, sie haben dies der Aktionärsversammlung vor der Beschlussfassung, mit der sie zum Direktor ernannt wurden, mitgeteilt.
- Offenlegungen zu dem Besitz von Wertpapieren der Gesellschaft:
 - o Die Direktoren und Mitglieder der oberen Führungsebene müssen dem Büro der Securities and Exchange Commission gemäß den Regeln und Vorschriften des Securities and Exchange Act B.E. 2535 und seiner Änderungen und Zusätze (der „SEC Act 2535“) Informationen in Bezug auf ihren Besitz, ihren Erwerb oder ihre Veräußerung von Aktien und sonstigen Wertpapieren (soweit vorhanden) der IVL vollumfänglich offenlegen und einen entsprechenden Bericht erstellen.
 - o Aktien oder sonstige Wertpapiere (soweit vorhanden) der IVL, die von Direktoren und Mitgliedern der oberen Führungsebene gehalten, erworben oder veräußert werden, werden als Aktien oder sonstige Wertpapiere (soweit vorhanden) der IVL betrachtet, sofern diese von ihren Ehepartnern und minderjährigen Kindern einschließlich anderer in Section 258 des SEC Act 2535 angegebener Personen gehalten, erworben oder veräußert werden.
 - o Die Direktoren und Mitglieder der oberen Führungsebene müssen die Einhaltung des SEC Act 2535, der Vorschriften, Mitteilungen, Anordnungen oder sonstigen Anforderungen der SET, insbesondere

der Vorschriften zur Offenlegung von Informationen zu Transaktionen mit nahestehenden Personen und zum Erwerb oder zur Veräußerung wichtigen Firmenvermögens und der durch das Institute of Certified Accountants and Auditors of Thailand [thailändisches Institut der Wirtschaftsprüfer] festgelegten Rechnungslegungsstandards durch die IVL, gewährleisten.

4.3.2. Geistiges Eigentum

- Die IVL Richtlinie, schützt das *geistiges Eigentum* der IVL und soll Verstöße gegen die Rechte des *geistigen Eigentums* Dritter verhindern.
- Das *geistige Eigentum* der IVL ist ein unschätzbares Gut, das jederzeit geschützt werden muss.

Um zu gewährleisten, dass ihre Rechte im Rahmen der Nutzung, Offenlegung und Übertragung von *geistigem Eigentum* geschützt wird, lässt die Gesellschaft ihr *geistiges Eigentum* gemäß den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften eintragen.

Die Mitarbeiter der IVL dürfen einem Dritten die Nutzung des *geistigen Eigentums* der Gesellschaft ohne eine ordnungsgemäße Befugnis oder eine Lizenzvereinbarung, welche durch die Rechtsabteilung geprüft wurde, nicht gestatten.

Alle Parteien haben die Vertraulichkeit des *geistigen Eigentums* der IVL zu respektieren.

Darüber hinaus sind die eingetragenen Marken der Gesellschaft weder auf diffamierende noch auf sonstige anstößige Art und Weise zu verwenden.

o **Recht am geistigen Eigentum und an den Geschäftsgeheimnissen der Gesellschaft**

Soweit nicht in einer schriftlichen Vereinbarung anderweitig festgelegt, ist die Gesellschaft die Eigentümerin der Werke von Mitarbeitern. Sie bleibt auch dann die Eigentümerin, wenn die für die Schaffung oder Verbesserung des *geistigen Eigentums* verantwortlichen Mitarbeiter aus der Gesellschaft ausgeschieden sind oder wenn das *geistige Eigentum* nicht genutzt wird.

Sofern keine schriftliche Vereinbarung geschlossen wurde, die eine Eigentümerschaft oder Abtretung von Rechten festlegt, besitzt die Gesellschaft keine *geistigen Eigentumsrechte* an einer beauftragten Arbeit, die von einem Berater oder einem selbstständigen Unternehmer durchgeführt wird.

o **Softwarenutzung**

Die IVL nutzt ausschließlich lizenzierte Software, die über rechtmäßige Quellen in Übereinstimmung mit den Bedingungen des Lizenzvertrags erworben wurde.

Die Mitarbeiter der IVL haben Folgendes zu unterlassen:

- Installieren von Gesellschaftssoftware auf einem unternehmensfremden Computer
- Erstellen einer Kopie der Gesellschaftssoftwareprogramme aus jeglichen Gründen
- Installieren von jeglichen Softwareprogrammen auf einem Computer der Gesellschaft, ohne vorher die Zustimmung des Leiters der IT-Abteilung einzuholen

o **Geistiges Eigentum Dritter**

Die Gesellschaft wird die *geistigen Eigentumsrechte* Dritter respektieren und nicht bewußt gegen solche Rechte verstoßen.

o **Maßnahmen bei Verstoß**

Die IVL behält sich das Recht vor, disziplinarische Maßnahmen bzw. rechtliche Schritte einzuleiten, wenn ihre *geistigen Eigentumsrechte* verletzt werden.

4.4. Werte am Arbeitsplatz

4.4.1. Professionalität

- Von allen Mitarbeitern der IVL wird erwartet, ihre Arbeit auf ehrliche und zuverlässige Weise zu verrichten.
- Von den Mitarbeitern der IVL wird erwartet, ihre Zeit, Aufmerksamkeit und Fähigkeiten ausschließlich der Erfüllung ihrer Pflichten im Interesse der Gesellschaft zu widmen.
- Die Mitarbeiter der IVL werden keine Aufgaben oder Arbeiten in einer beratenden Funktion, weder in Teilzeit noch in Vollzeit, für sonstige Personen oder Firmen übernehmen oder als Vertreter für Dritte auftreten, es sei denn, dies wird durch lokale Gesetze ausdrücklich gestattet und die IVL hat ihre vorherige schriftliche Zustimmung dazu erteilt oder die Mitarbeiter wurden dazu von der Gesellschaft abgestellt

4.4.2. Menschenrechtspolitik

- Die IVL Police fördert moralisch einwandfreies Verhalten und will Menschenrechtsverletzungen gemäß den Firmenwerten der Gesellschaft verhindern.
- Die Gesellschaft fordert ihre wichtigsten *Stakeholder* entlang der gesamten Wertschöpfungskette dazu auf, strenge Menschenrechts-standards gemäß der *Allgemeinen Erklärung zu den Menschenrechte* zu übernehmen und umzusetzen.
- Die IVL achtet sämtliche Menschenrechte. Sie ist sowohl dem Schutz als auch der Beachtung der Menschenrechte verpflichtet, die in der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* und den beiden damit einhergehenden Abkommen, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte aufgeführt sind. Die Gesellschaft verletzt keine Menschenrechte, beteiligt sich nicht als Mittäter an Menschenrechtsverletzungen durch Dritte und hält die Gesetze der Länder ein, in denen sie geschäftlich tätig ist.

Sie hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Richtlinie über die Menschenrechte kontinuierlich zu verbessern, um höchsten Maßstäben gerecht zu werden.

o Einhaltung der Menschenrechte

Die IVL achtet die Menschenrechte in allen Rechtssystemen, in denen sie tätig ist, identifiziert und verhindert Menschenrechtsverletzungen in jedweder Form und mindert damit aus ihrer Geschäftstätigkeit resultierende Auswirkungen mithilfe von angemessenen Risikobewertungs- und -minderungsverfahren.

- o **Diskriminierung und Belästigung**

Die IVL setzt sich für den Schutz ihrer Mitarbeiter und *Stakeholder* vor Diskriminierungen und *Belästigungen* aller Art ein, die auf ihren politischen Ansichten, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Hautfarbe, Religion, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Neigung, ihrer nationalen Herkunft, ihrem Alter, einer Behinderung oder einem anderen Status beruhen, der als Menschenrecht angesehen wird. Bei ihrer Geschäftstätigkeit wendet sie angemessene und integrative Praktiken an, um Vorurteile, Diskriminierungen, Schikanen und *Belästigungen* auszuschließen.

- o **Gerechte Behandlung von Mitarbeitern**

Die IVL behandelt alle Mitarbeiter mit Respekt, Fairness und Aufrichtigkeit und erfüllt alle ihre Verpflichtungen gegenüber den Mitarbeitern gemäß ihren Beschäftigungsbedingungen einschließlich lokaler Gesetze oder Praktiken.

- o **Mitarbeiterschulungen**

Die IVL stellt ihren Mitarbeitern die erforderlichen Anleitungen und Schulungen zur Verfügung, um die wirksame Umsetzung dieser Richtlinie zu gewährleisten und sicherzustellen, dass sie stets ein integrierender Arbeitgeber und Dienstleister ist.

- o **Recht auf Zugang**

Die IVL ergreift alle sinnvollen Maßnahmen, um dafür zu sorgen, dass ihre Räumlichkeiten auch behinderten Mitarbeitern, Kunden und Besuchern zugänglich sind. Die Gesellschaft wird außerdem sicherstellen, dass ihre Fahrzeuge den Kunden und Mitarbeitern zugänglich sind und der maßgeblichen Gesetzgebung in den jeweiligen Ländern entsprechen.

Die IVL sorgt dafür, dass ihren Kunden und Mitarbeitern Informationen soweit erforderlich in alternativen Formaten zur Verfügung gestellt werden.

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

- o **Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeiten richten sich nach den Industrierichtlinien und den innerstaatlichen Normen. Die Vergütung ist fair und reflektiert die lokalen Märkte und Bedingungen, und die Gesellschaft wird den nationalen Mindestlohn stets erfüllen.

- o **Einstellungen**

Neue Bewerber werden mit Blick auf Vielfalt eingestellt, wobei alle Kandidaten fair, gleich und einheitlich behandelt werden. Die

Einstellungspraktiken folgen dem Grundsatz der Inklusivität und geeignete Kandidaten werden nicht mit Hindernissen konfrontiert.

o **Kinderarbeit**

Die Gesellschaft beschäftigt keine *Kinder*.

Die IVL duldet keine illegale *Kinderarbeit*, Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft und erwartet dasselbe von ihren Kunden und Lieferanten. Sie hält sich an ihren geschäftlichen Standorten an die vor Ort geltenden Gesetze über *Kinderarbeit*.

o **Disziplinarische Angelegenheiten**

Die IVL verwendet und duldet keine körperliche Züchtigung, seelischen oder körperlichen Zwang oder Beschimpfungen. Disziplinarische Verfahren werden gegen jeden Mitarbeiter ergriffen, der nachweislich Verhaltensweisen zeigt oder Handlungen unternimmt, die gegen diese Bestimmungen verstoßen.

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

Die IVL respektiert das Recht der Arbeitnehmer, Vereinigungen zu bilden und diesen beizutreten (oder nicht beizutreten), ohne Angst vor Repressalien, Störungen oder *Belästigungen* haben zu müssen, solange diese Vereinigungen mit den vor Ort geltenden Gesetzen im Einklang stehen. Sie wird keine konstruktiven Dialoge über Themen behindern, die sich auf das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen beziehen.

o **Meldung von Verstößen**

Die IVL fordert all ihre Mitarbeiter und *Stakeholder* auf, jede Art von Menschenrechtsverletzung zu melden.

Die Gesellschaft wird alle erforderlichen und sinnvollen Maßnahmen ergreifen, um einen Mitarbeiter zu unterstützen, dessen Menschenrechte durch einen Dritten oder Außenstehenden verletzt wurden.

o **Verbreitung dieser Richtlinie**

Die IVL sorgt dafür, dass diese Richtlinie allen Mitarbeitern über Mitarbeiterereinführungsprogramme und durch die Personalabteilung versandte Mitteilungen klar kommuniziert wird.

o **Disziplinarische Maßnahmen**

Jede Person, die gegen diese Richtlinie verstößt, z. B. durch illegale *Kindernarbeit* und Sklavenarbeit, vorurteilsgeprägte Handlungen, Diskriminierung, Schikane und *Belästigung*, unterliegen den lokalen Gesetzen und Vorschriften. Die Gesellschaft wird die im gesetzlich

zulässigen Rahmen angemessenen Maßnahmen gegen diese Person ergreifen.

4.4.3. Arbeitsschutz

- Die Richtlinie soll angemessene Arbeitsschutzstandards in der Gesellschaft sicherstellen.
- Die IVL ist der Ansicht, dass sämtliche Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen in der Gesellschaft verhindert werden können und müssen. Die Gesellschaft wird vorbeugende Maßnahmen ergreifen, um die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter der IVL und Dritter vor den Auswirkungen ihrer geschäftlichen Tätigkeiten zu schützen und arbeitet aktiv auf das Ziel „Null Unfälle und Verletzungen“ hin.

Gesundheit, Sicherheit und Hygiene müssen in sämtliche betriebswirtschaftlichen Prozesse integriert werden.

Alle Mitarbeiter sind für einen sicheren und hygienischen Arbeitsplatz verantwortlich und haben sich um sich selbst und andere zu kümmern und dürfen nicht gegen Bestimmungen zum Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit verstoßen.

Die IVL hält sich stets an die maßgeblichen Arbeitsschutzgesetze und -vorschriften, die in den jeweiligen Ländern ihrer Tätigkeit gelten.

o Kommunikation und Schulungen

Um zu gewährleisten, dass die Arbeitsschutzrichtlinien und -standards in allen Werken ordnungsgemäß umgesetzt werden, wird der Werksleiter dafür sorgen, dass alle Mitarbeiter Zugriff auf die Arbeitsschutzrichtlinie haben, indem er jedem/er Mitarbeiter/in zu Beginn seines/ihres Beschäftigungsverhältnisses eine Kopie der Richtlinie aushändigt oder den/die Mitarbeiter/in informiert, wo er/sie die Richtlinie finden kann.

Die IVL wird den sicheren Umgang mit chemischen Substanzen gewährleisten und die erforderlichen Informationen, Schulungen und Überwachungen nach Bedarf zur Verfügung stellen.

Mitarbeiter erhalten Schulungen zur Arbeitsschutzrichtlinie und über die dazugehörigen lokalen Verfahren, um eine starke Arbeitsschutzkultur in der gesamten Arbeitnehmerschaft zu fördern.

o Kontrolle

Jeder Standort wird eine ausführliche Analyse seiner schweren Unfälle erstellen.

Alle Werke ernennen eine Person an jedem Standort zum Site Health and Safety Officer [Arbeitsschutzbeauftragter des Standorts] oder bestimmen eine Position mit vergleichbaren Verantwortlichkeiten

(nachstehend als „SHSO“ bezeichnet), der die Umsetzung und Prüfung von Sicherheitsanweisungen regelmäßig überwacht. Der SHSO beaufsichtigt außerdem das Management der Fremdfirmen im Hinblick auf den Arbeitsschutz.

o **Risikobewertungen**

Risikobewertungen werden periodisch durch die Standorte vorgenommen. Deren Sicherheitsverfahren können auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Risikobewertungen angepasst werden, damit angemessene Arbeitsschutzniveaus erzielt werden können.

o **Auswertung**

Die IVL wird die Leistung im Bereich Arbeitsschutz mithilfe der Überwachung der laufenden Leistungsergebnisse und periodischer Management-Reviews auswerten.

o **Produktsicherheit**

Diese Richtlinie erstreckt sich auf Rohmaterialien und Produkte der Gesellschaft und auf die Eliminierung von Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter, Auftragnehmer, Kunden, Gemeinden und sonstigen *Stakeholder*. Die IVL stellt sicher, dass ihre Produkte die erforderlichen Arbeitsschutzstandards bzw. -vereinbarungen erfüllen.

Zu diesem Zweck fördert die IVL die Umsetzung und laufende Verbesserung des Arbeitsschutzmanagements durch Mitteilungen an die oben genannten Gruppen, um zu gewährleisten, dass diese unsichere Situationen vermeiden und auf unerwartete Zwischenfälle schnell reagieren können.

o **Disziplinarische Maßnahmen**

Die Gesellschaft ergreift nach ihrem Ermessen und im gesetzlich zulässigen Rahmen angemessene Maßnahmen gegen Mitarbeiter der IVL, welche diese Richtlinie, lokale Arbeitsschutzverfahren bzw. anwendbare Gesetze und Vorschriften missachten oder vorsätzlich gegen sie verstoßen.

4.4.4. Schutz des Gesellschaftseigentums

- Die Mitarbeiter der IVL sind dafür verantwortlich, das (materielle oder immaterielle) *Eigentum* der Gesellschaft vor Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl und Sabotage zu schützen. Die Mitarbeiter dürfen der Gesellschaft und ihrem *Eigentum* weder vorsätzlich noch fahrlässig schaden.

- Die Mitarbeiter der IVL verpflichten sich, das Eigentum der IVL, das sich im Zuge ihrer Beschäftigung in Ihren Besitz befindet, als Beauftragte der Gesellschaft zu verwalten.

4.4.5. HIV/AIDS

- Die IVL Richtlinie stellt sicher, dass an HIV/AIDS leidende Mitarbeiter nicht diskriminiert werden und dass ihre Rechte geschützt werden und sie bei Bedarf Beratungsdienste in Anspruch nehmen können.
- Die IVL lässt Mitarbeitern mit HIV/AIDS volle Unterstützung zukommen. Die Gesellschaft will ihre Mitarbeiter, die an HIV/AIDS leiden, mit Mitgefühl behandeln, sie nicht diskriminieren und ihnen die notwendige medizinische Versorgung zukommen lassen.

Die Gesellschaft erfüllt ihr Versprechen mit den folgenden Maßnahmen:

o **Vertraulichkeit und Offenlegung**

HIV und AIDS werden als Krankheiten entsprechend den geltenden Gesetzen und Unternehmensrichtlinien vertraulich behandelt.

o **Gleichberechtigung**

Im Einklang mit der Gleichberechtigungspolitik der IVL wird die Gesellschaft ihren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bieten, in dem weder *Belästigung* noch Diskriminierung toleriert werden. Die IVL duldet keine Diskriminierung von Mitarbeitern, die bekanntermaßen oder vermutlich unter HIV/AIDS leiden, damit leben oder anderweitig davon betroffen sind. Die Gesellschaft behandelt HIV/AIDS im Hinblick auf sämtliche Arbeitsverträge und Mitarbeiterleistungen wie jede andere Krankheit, unter anderem auch bei Kranken- und Lebensversicherungen, Invaliditätsleistungen und Beurlaubungen. Sie fordert ihre Lieferanten und Kunden aktiv dazu auf, dass sie die gleichen Maßnahmen zur Gleichberechtigung umsetzen.

Alle Mitarbeiter und Unterauftragnehmer haben sich an die Gleichberechtigungspolitik der IVL zu halten. Jeder, der sich an *Belästigung* oder Diskriminierung beteiligt, hat nach dem Ermessen der Gesellschaft disziplinarischen Maßnahmen zu erwarten.

o **Tests**

Die IVL ermutigt zu routinemäßigen, vertraulichen und freiwilligen HIV-Tests und -Beratungen im Rahmen ihrer Aufklärungs- und Bewusstseinsbildungsprogramme. Kein Mitarbeiter der IVL ist gezwungen, sich einem HIV-Test zu unterziehen. Tests dürfen nur mit der ausdrücklichen Zustimmung des Mitarbeiters nach entsprechender Aufklärung durchgeführt werden, um den Mitarbeiter bei der angemessenen Unterstützung und Betreuung zu unterstützen. HIV-Tests sind kein Bestandteil des Auswahl- und Einstellungsverfahrens für Mitarbeiter.

o **Aufklärung und Bewusstseinsbildung**

Die Gesellschaft setzt sich für die Schaffung eines Arbeitsumfelds ein, in dem Hygiene und Sicherheit ihrer Mitarbeiter geschützt werden. Dabei wird berücksichtigt, dass HIV/AIDS nicht durch zufälligen Kontakt übertragen werden kann. Mitarbeiter, die über die Fakten zu einer HIV-Infektion und AIDS Bescheid wissen, reagieren weniger wahrscheinlich negativ oder unangemessen auf die Krankheit eines Kollegen.

Von der Gesellschaft geförderte Aufklärungs- und Bewusstseinsbildungsprogramme sind von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, die Würde der mit HIV/AIDS infizierten oder davon betroffenen Kollegen zu wahren. Sie helfen ihnen dabei, weiterhin ein normales und leistungsfähiges Leben zu führen. Die IVL wird entweder direkt oder über Dritte ein ganzheitliches Aufklärungs- und Bewusstseinsbildungsprogramm anbieten, das sich schwerpunktmäßig mit der Vorsorge beschäftigt. Diese Programme umfassen beispielsweise Folgendes:

- Schulungen für Manager und Vorgesetzte über die Vermittlung und Befolgung der Firmenpolitik zu HIV/AIDS am Arbeitsplatz und dazugehöriger Programme und Zuwendungen,
- Zugang zu Informationen zur Verbreitung medizinisch korrekter, wichtiger Informationen über die Vorbeugung und Behandlung von HIV/AIDS, einschließlich Informationen zu wirksamen Programmen bezüglich Abstinenz, Treue und der Verwendung von Kondomen,
- Informationen zu sicheren Sexualpraktiken und der Gesundheitsförderung im Allgemeinen, einschließlich Informationen zu Drogenmissbrauch.

o **Disziplinarische Maßnahmen**

Gegen Mitarbeiter der IVL, die nachweislich gegen die Bestimmungen dieser Richtlinie verstoßen, werden im gesetzlich zulässigen Rahmen disziplinarische Maßnahmen ergriffen.

4.4.6. Diversität

- Die IVL Richtlinie fördert die Vielfalt im Konzern.
- Diese Politik gilt für alle Personen, die an Nominierungen, Einstellungen und Beförderungen in der Gesellschaft beteiligt sind.
- Die IVL fördert Vielfalt unter ihren *Mitarbeitern*, damit verschiedene betriebliche Erfahrungen repräsentiert werden, sowie Vielfalt im Bereich geographische Herkunft, ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, Geschlechtsidentität, sozioökonomischer Status, körperliche Fähigkeiten, Denkweisen, Ausbildung und akademische Hintergründe.

Als ein weltweit agierendes Unternehmen sucht und stellt die IVL Mitarbeiter aus allen Teilen der Welt ein. Die IVL ist der Ansicht, dass Mitarbeiter verschiedener kultureller, sprachlicher und nationaler Hintergründe uns wertvolles Wissen zur Verfügung stellen, das uns komplexe internationale Märkte besser verstehen lässt. Die Gesellschaft bietet Chancengleichheit für alle Mitarbeiter.

Diese Richtlinie gilt für sämtliche beschäftigungsrelevanten Entscheidungen, darunter Schulungen, Arbeitsplatzrotationen, Vergütungsgrundsätze, Sozialleistungen, disziplinarische Maßnahmen und Entlassungen. Die IVL fördert einen vielfältigen und integrativen Arbeitsplatz, wo die Mitarbeiter sich gegenseitig mit Respekt und Würde behandeln. Sie hat klare Meldeverfahren für jede Art von Diskriminierung oder *Belästigung* kombiniert mit Kontrollverfahren zur Verhinderung zukünftiger Vorfälle eingerichtet.

4.5. Behandlung von Stakeholdern

Die IVL Richtlinie sorgt für den Aufbau von positiven Beziehungen zu ihren *Stakeholdern* und deren Aufrechterhaltung.

Die IVL hat sich zu ethischen Geschäftspraktiken und zur angemessenen Behandlung ihrer *Stakeholder* verpflichtet.

Die Gesellschaft behandelt all ihre *Stakeholder* fair, gleich und ethisch. Dazu gehört, dass ihnen korrekte, ausreichende, zeitnahe und nützliche Informationen über die Gesellschaft ohne jede Absicht der Irreführung oder Verschleierung zur Verfügung gestellt werden. Sie verarbeitet personenbezogene Daten ihrer *Stakeholder* stets gemäß dem anwendbaren Datenschutzrecht.

Die Gesellschaft gestattet ihren *Stakeholdern*, Beschwerden über Verstöße gegen das Handbuch Unternehmensrichtlinien und den Kodex der IVL und über unethische und ungesetzliche Praktiken über die Whistleblower-Meldewege einzureichen.

4.5.1. Aktionäre

Die oberste Priorität der Gesellschaft ist die Rechte der Aktionäre ungeachtet ihrer Beteiligung zu schützen und sie zur Ausübung ihrer Rechte entsprechend den anwendbaren Gesetzen zu ermutigen.

- **Rechte der Aktionäre**

Die IVL würdigt die grundlegenden legitimen Rechte der Aktionäre zur:

- o Teilnahme an Aktionärsversammlungen,
- o Bewilligung der Jahresabschlüsse der Gesellschaft,
- o Bewilligung der jährlichen Dividendenzahlung,
- o Ernennung eines Stellvertreters für die Teilnahme an und Abstimmung bei Aktionärsversammlungen,
- o Abstimmung über die Ernennung oder Absetzung einzelner Direktoren,
- o Abstimmung über die jährliche Beauftragung unabhängiger Wirtschaftsprüfer und die Festlegung der jährlichen Prüfungshonorare,
- o Abstimmung über verschiedene wichtige Geschäftsangelegenheiten wie Kapitalerhöhungen/-senkungen, Änderungen der Satzung oder des Gesellschaftsvertrags, Zusammenschlüsse und Übernahmen, die Ausgabe von Schuldinstrumenten usw.

Die Aktionäre der IVL werden intensiv ermutigt, Fragen zu den verschiedenen Aspekten des Firmengeschäfts zu stellen und ihre Meinungen und Empfehlungen bei den Aktionärsversammlungen zu äußern. Die Gesellschaft wird das Verfahren vereinfachen, mit dem

Aktionäre, die nicht teilnehmen können, im Voraus die Fragen einsenden können, die bei der Aktionärsversammlung besprochen werden sollen.

- **Gleichberechtigte Behandlung der Aktionäre**

Um die Wichtigkeit der gleichberechtigten Behandlung von Aktionären zu würdigen, wird die IVL dafür sorgen, dass die folgenden Praktiken ordnungsgemäß umgesetzt werden:

- o Die IVL wird den Aktionären stets die Gelegenheit einräumen, vor Aktionärsversammlungen Punkte für die Tagesordnung vorzuschlagen, Fragen über das Geschäft oder die Abschlüsse vorzubringen oder qualifizierte Kandidaten ohne unzulässige Eigenschaften für die Wahl zum Direktor bei der Jahreshauptversammlung vorzuschlagen. Die Kriterien und das Verfahren zur Einreichung von Vorschlägen für die Tagesordnung oder qualifizierte Kandidaten werden den Aktionären über das Informationsvermittlungssystem der SET und die Firmenwebsite mitgeteilt.
- o Die IVL wird die Aktionärsversammlungen an einem für jeden erreichbaren Ort abhalten und für ein einfaches Anmeldeverfahren sorgen.
- o Die IVL wird sicherstellen, dass die Aktionärsversammlungen auf transparente und effiziente Weise abgehalten werden und die Aktionäre ausreichend Gelegenheit und Zeit erhalten, ihre Fragen zu stellen.
- o Auf der Versammlung wird nur die Tagesordnung vorgebracht, die an die Aktionäre weitergegeben wurde.
- o Sollte ein Aktionär nicht persönlich an einer Versammlung teilnehmen können, wird die IVL ihm die notwendigen Formulare zur Verfügung stellen, um einen Stellvertreter für die Teilnahme zu ernennen. Der Stellvertreter kann ein unabhängiger Direktor oder jede andere Person sein, die vom Aktionär beauftragt wurde, an der Versammlung teilzunehmen und in seinem Namen abzustimmen. Diesbezüglich werden geeignete Vollmachtsformulare ausgehändigt.
- o Für die Abstimmung über jeden Tagesordnungspunkt werden Stimmzettel verwendet. Diese werden von der IVL elektronisch gescannt und die Ergebnisse der Abstimmung über jeden Tagesordnungspunkt werden während der Versammlung bekannt gegeben. Das Scannen der Stimmzettel und die Bekanntgabe der Wahlergebnisse erfolgen unter Aufsicht eines Rechtsanwalts und eines freiwilligen Aktionärs, der zu Beginn der Versammlung bestimmt wird. Alle Stimmzettel werden von der Gesellschaft zur zukünftigen Referenz für einen Zeitraum von fünf Jahren aufbewahrt.

- o Um die Nutzung von Insider-Informationen zu verhindern, verfügt die IVL über eine interne Richtlinie zur Überwachung der Nutzung von Insider-Informationen und des Handels mit Wertpapieren durch Mitarbeiter der IVL und wird sicherstellen, dass die in der Richtlinie dargelegten Vorschriften eingehalten werden.

Die IVL fordert die Aktionäre dazu auf, die Gesellschaft bei Bedarf um Informationen und Klarstellungen zu bitten.

4.5.2. Kunden

Die IVL hat sich den höchsten Standards für Produktsicherheit, Qualität und Geschäftsintegrität verpflichtet, um die Erwartungen ihrer Kunden zu erfüllen und ihre Zufriedenheit sicher zu stellen.

Um diese Erwartung zu erfüllen, wird die IVL:

- Kunden auf der Grundlage herausragender Produkte, erstklassiger Kundenbetreuung und wettbewerbsfähiger Preise gewinnen,
- Dienstleistungen und Produkte auf ehrliche, direkte und präzise Art und Weise zur Verfügung stellen und die von ihr gegebenen Versprechen erfüllen,
- sämtliche erforderlichen Informationen über das Produkt zur Verfügung stellen und Kunden nie in die Irre führen,
- Beschwerden von Kunden fair, korrekt und zeitnah bearbeiten,
- die Rechte der Kunden wahren, indem sie alle ihre Daten vertraulich behandelt,
- Kunden so schnell wie möglich benachrichtigen, wenn es Bedenken bezüglich der Produktsicherheit gibt.

4.5.3. Lieferanten

IVL arbeitet mit ihren Lieferanten zusammen, um langfristige und bedeutsame Geschäftsbeziehungen, auf der Grundlage von gegenseitigem Respekt, Vertrauen und Werteverständnis der jeweils anderen Partei, aufzubauen.

Zu diesem Zweck wird die IVL:

- auf professionelle, faire, ehrliche und transparente Weise mit ihren Lieferanten kommunizieren, verhandeln und Verträge abschließen,
- ihre vertraglichen Verpflichtungen aus den Verträgen nachkommen,
- die Rechte der Lieferanten respektieren, indem alle ihre Informationen vertraulich behandelt werden.

Im Gegenzug erwartet die IVL von ihren Lieferanten:

- sämtliche zwingenden Sicherheits- und Qualitätsstandards zu erfüllen und jedwede Produktsicherheitsprobleme unverzüglich zu melden,
- sich an die ethischen Standards des „Verhaltenskodex für Lieferanten“ der Gesellschaft zu halten, der in Anlage 2 und auf der IVL-Website unter „Corporate Governance“ zu finden ist.

Die Auswahl der Lieferanten erfolgt auf der Grundlage ihrer Leistung im Bereich Umwelt, Soziales und Governance, die von der Gesellschaft regelmäßig überprüft wird.

4.5.4. Gläubiger

Die IVL erfüllt ihre Verpflichtungen in Bezug auf die in den Vereinbarungen mit ihren Gläubigern festgelegten Bedingungen.

Die Gesellschaft informiert ihre Gläubiger auf transparente Weise über ihre finanzielle Lage.

4.5.5. Wettbewerber

Die IVL führt ihr Geschäft in einem freien, fairen und legal in einem von gegenseitigem Respekt geprägten Umfeld, um Wachstum und Marktentwicklung zum Vorteil des gesamten Wirtschaftszweigs zu fördern.

Die IVL wird negative Bemerkungen über ihre Wettbewerber unterlassen.

Wettbewerbsbezogene Informationen werden auf moralisch zulässige Weise und von öffentlich verfügbaren Quellen eingeholt.

4.5.6. Regierungen

Die IVL respektiert bei Beziehungen zu Regierungen und aufsichtsrechtlichen Behörden die jeweiligen Rechtsordnungen und hält sich an deren Anweisungen, gesetzliche Vorschriften und anwendbare Gesetze in Bezug auf alle Belange ihrer geschäftlichen Tätigkeiten.

Die Gesellschaft wird sich nicht auf eine Weise verhalten, die beim Umgang mit Regierungsbeamten als Versuch ausgelegt werden könnte, unzulässigerweise Einfluss zu gewinnen oder an gesetzeswidrigen Handlungen mitzuwirken.

Da die IVL in mehreren Ländern tätig ist, wird sie beim Umgang mit Regierungs- oder Aufsichtsbeamten aus unterschiedlichen Kulturen mit äußerster Vorsicht vorgehen. Ihre Mitarbeiter werden dazu angehalten, sich an die jeweilige Geschäftsetikette und die damit verbundenen Praktiken zu halten, um unbeabsichtigte Anstöße zu vermeiden.

4.5.7. Medien

Die IVL stellt den Medien stets korrekte und relevante Informationen zur Verfügung, da diese eine wichtige Rolle bei der Übermittlung von Informationen über die Gesellschaft an die Allgemeinheit spielen.

Während die Abteilung Unternehmenskommunikation als Verbindungsstelle mit den Medien zur Bereitstellung von Informationen auftritt, dürfen lediglich die befugten Sprecher befragt werden oder im Namen der Gesellschaft sprechen.

Whistleblower-Richtlinie

5. Whistleblower-Richtlinie

- Die IVL Richtlinie bietet ihren Mitarbeiter, die Zeuge einer unmoralischen oder unvorschriftsmäßigen Handlung werden (unabhängig davon, ob diese gegen das Gesetz verstößt oder nicht, darunter z. B. möglicher Betrug, *Korruption* oder sonstige ernsthafte Verstöße und Unregelmäßigkeiten), die Kontaktaufnahme mit dem *Whistleblower-Ausschuss* an, ohne dass deren Vorgesetzte darüber informiert und ihre Identität preisgegeben wird, jedoch unter der Voraussetzung, dass falls die IVL die Identität des *Whistleblowers* preisgegeben muss, der Schutz dieser Identität gewährleistet wird.

Diese Richtlinie gestattet auch anderen, sich an den *Whistleblower-Ausschuss* zu wenden.

- Diese Richtlinie regelt die Meldung und Untersuchung von angeblichen unzulässigen Handlungen. In allen Fällen behält der *Whistleblower-Ausschuss* das Vorrecht, zu bestimmen, wann die Umstände eine Untersuchung rechtfertigen und wann das entsprechende Untersuchungsverfahren entsprechend dieser Richtlinie sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften einzuleiten ist.
- Die Meldung und Untersuchung von angeblichen unzulässigen Tätigkeiten gemäß dieser Whistleblower-Richtlinie kann die Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung der EU oder einer anderen Datenschutzvorschrift mit sich bringen. Wenn personenbezogene Daten zu verarbeiten sind, erfolgt dies in Übereinstimmung mit dem Abschnitt „Datenschutz“ dieser Whistleblower-Richtlinie, der Datenschutzerklärung und ansonsten in Übereinstimmung mit den maßgeblichen (lokalen) Datenschutzgesetzen und -vorschriften.
- Diese Richtlinie gilt ebenfalls für die *Stakeholder* der IVL, die befugt sind, im Namen der Gesellschaft zu handeln oder sie zu vertreten.
- **Geschützte Offenlegung**
 - *Whistleblower* können Meldungen machen bezüglich:
 - jeder Handlung, die gegen das Handbuch Unternehmensrichtlinien der Gesellschaft einschließlich des Kodexes verstößt sowie jede Handlung, die zu einer Beeinträchtigung der geschäftlichen Interessen der Gesellschaft führt.
 - jeder Handlung, die gegen die Satzung der Gesellschaft einschließlich Regeln, Vorschriften, Meldungen und Richtlinien verstößt.
 - jeder Handlung, die gemäß lokalem oder internationalem Recht illegal ist.
- **Meldeverfahren**

Eine Offenlegung kann über die nachstehend genannten Kommunikationskanäle - auch in anonymer Form - an den *Whistleblower-Ausschuss* gerichtet werden:

- o Per E-Mail an: ethics@indorama.net
- o Per Brief an:
 - The Whistleblower Committee
 - c/o Mr. Richard Jones
 - Indorama Ventures PCL
 - 75/102 Ocean Tower 2, 28th Floor
 - Soi Sukhumvit 19, Asoke Road
 - Klongtoey Nua, Wattana
 - Bangkok 10110, Thailand
- o Über den folgenden Link: <http://whistleblower.indoramaventures.com>
- o Eine *geschützte Offenlegung* kann auch gegenüber dem direkten Vorgesetzten gemacht werden (soweit kein möglicher Interessenkonflikt besteht). In diesen Fällen hat der Vorgesetzte den Bericht an den *Whistleblower-Ausschuss* zu richten und angemessen dafür Sorge zu tragen, dass die Identität des *Whistleblowers* geheim bleibt.
- o Eine *geschützte Offenlegung* sollte vorzugsweise per E-Mail oder in Schriftform in englischer Sprache erfolgen. Wenn sie in der Landessprache verfasst ist, wird sie für weitere Untersuchungen ins Englische übersetzt.
- o Beschwerden gegen den *Whistleblower-Ausschuss* können an independentdirectors@indorama.net gerichtet werden.
- **Vorgehensweise bei der Untersuchung geschützter Offenlegungen**
 - o Der *Whistleblower-Ausschuss* beschließt innerhalb von 7 Arbeitstagen nach Eingang der *geschützten Offenlegung*, ob insofern tatsächlich ein Regel- oder Moralverstoß vorliegt. Richtet sich die Beschwerde gegen ein Mitglied des *Whistleblower-Ausschusses*, wird diese dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses vorgelegt, der die Untersuchung unter der Zuständigkeit eines ernannten Ausschusses aus Führungskräften einleitet, die keine Verbindung zur aufgedeckten Tat haben.
 - o Beschließt der *Whistleblower-Ausschuss*, dass die *geschützte Offenlegung* nicht zulässig ist, wird die Begründung dafür in der Versammlung des Nominierungs-, Vergütungs- und Corporate-Governance-Ausschusses (NV&CG) besprochen. Der NV&CG-Ausschuss kann den Beschluss bei Bedarf aufheben.
 - o Wenn der *Whistleblower-Ausschuss* beschließt, dass die *geschützte Offenlegung* zulässig ist, wird eine Untersuchung der behaupteten Verletzung durch den Leiter der Internen Revision eingeleitet.
 - o Die *betreffene Person* wird in der Regel zu Beginn einer offiziellen Untersuchung über die Vorwürfe informiert und hat während der Untersuchung die Gelegenheit, sich dagegen zu verteidigen.

- o Die *betreffene Person* ist verpflichtet, nicht in die Untersuchung einzugreifen. Beweise dürfen nicht zurückgehalten, vernichtet oder manipuliert werden, und Zeugen dürfen nicht beeinflusst, gecoacht oder eingeschüchtert werden. All diese Handlungen ziehen ein Disziplinarverfahren nach sich.
- o Der Leiter der Internen Revision wird beim *Whistleblower-Ausschuss* innerhalb eines Monats nach Eingang der *geschützten Offenlegung* einen Bericht zu den Erkenntnissen der Untersuchung zusammen mit evtl. vorliegenden Beweisen einreichen. Eine Verlängerung dieser Frist darf nur nach Überprüfung durch den *Whistleblower-Ausschuss* gewährt werden.
- **Ablauf nach der Untersuchung einer geschützten Aufdeckung**
 - o Ungeachtet sonstiger Rechte, welche die *betreffene Person* nach geltendem Recht oder gemäß dieser Whistleblower-Richtlinie hat, steht der *betreffenen Person* das Recht zu, über das Ergebnis der Untersuchung informiert zu werden. Sollten sich die Vorwürfe als falsch erweisen, ist mit der *betreffenen Person* zu klären, ob eine Offenlegung der Untersuchungsergebnisse im Interesse der *betreffenen Person* und der Gesellschaft wäre.
 - o Wenn die Untersuchung zu der Schlussfolgerung führt, dass die *betreffene Person* eine unzulässige oder unmoralische Tat begangen hat, hat der *Whistleblower-Ausschuss* nach seinem Ermessen notwendige Korrektur- oder Disziplinarmaßnahmen zu empfehlen.
 - o Wenn die Untersuchung zu der Schlussfolgerung führt, dass der *Whistleblower* böswillig falsche Angaben gemacht hat, was der Fall ist, wenn er eine *geschützte Offenlegung* auf der Grundlage von Tatsachen vornimmt, von denen er weiß, dass sie unrichtig sind, können Korrektur- oder Disziplinarmaßnahmen gegen den *Whistleblower* ergriffen werden.
- **Vertraulichkeit**
 - o Die IVL gewährleistet die Vertraulichkeit der empfangenen Informationen, die gesicherte Verarbeitung personenbezogener Daten und den Schutz der Identität des *Whistleblowers* sowie der Identität aller anderen beteiligten Personen.
 - o Falls und wenn personenbezogene Daten (weiter) verarbeitet werden, wendet der *Whistleblower-Ausschuss* den Grundsatz der Datenminimierung an: Der *Whistleblower-Ausschuss* wird lediglich personenbezogene Daten (weiter) verarbeiten, die für den bestimmten Fall angemessen, relevant und erforderlich sind.
 - o Falls und wenn personenbezogene Daten (weiter) verarbeitet werden, stellt der *Whistleblower-Ausschuss* fest, was personenbezogene Daten im Rahmen dieses bestimmten Falls bedeutet und wer die betroffenen Personen sind, um deren Recht auf Auskunft und Berichtigung zu bestimmen. Einschränkungen dieser Rechte sind zulässig, solange der

Whistleblower-Ausschuss nachweisbare Gründe für eine solche Entscheidung vorlegen kann.

- o Der *Whistleblower-Ausschuss* stellt dem *Whistleblower* und allen anderen von einer *geschützten Offenlegung* betroffenen Personen so schnell wie möglich nach einer *geschützten Offenlegung* und soweit gemäß anwendbarem Recht erforderlich eine Kopie der Datenschutzerklärung der IVL (Anlage 3) zur Verfügung, in der der *Whistleblower* über die Art der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten informiert wird.
- o In bestimmten Fällen kann es zu Nachteilen führen, die *betroffene Person* frühzeitig zu informieren. In diesen Fällen muss die Bereitstellung bestimmter Informationen möglicherweise aufgeschoben werden (siehe auch Aufzählungspunkt 3 des Abschnitts „Datenschutz“).
- o Außerdem könnte die Benachrichtigung von allen in der *geschützten Offenlegung* genannten Dritten unverhältnismäßige Auswirkungen haben. Der *Whistleblower-Ausschuss* wird im Einzelfall entscheiden, ob es unverhältnismäßig ist, alle Dritten zu informieren, was unter anderem der Fall sein könnte, wenn die Benachrichtigung der entsprechenden Personen einen zusätzlichen Verarbeitungsvorgang darstellen würde, der störender ist als der ursprüngliche.
- o Der *Whistleblower-Ausschuss* wird dafür sorgen, dass personenbezogene Daten anderer Parteien bei der Beantwortung von Anfragen bezüglich des Auskunftsrechts nicht offengelegt werden.
- o Der *Whistleblower-Ausschuss* wird dafür sorgen, dass verhältnismäßige Aufbewahrungsfristen eingehalten werden, abhängig von dem Ausgang des einzelnen Falls. Personenbezogene Daten werden unter Berücksichtigung des Verarbeitungszwecks nicht länger als notwendig aufbewahrt.

Definitionen und Abkürzungen

6. Definitionen und Abkürzungen

Die folgenden in diesem Handbuch verwendeten Begriffe und Ausdrücke haben die nebenstehende Bedeutung, soweit der Zusammenhang nichts anderes regelt.

Begriffe	Definitionen
<p>Bestechung Seite 12, 13, 14 und 37</p>	<p>Bezieht sich auf das Anbieten, Versprechen oder Gewähren bzw. auf das Erbitten, Erhalten oder Zustimmung zum Erhalt von finanziellen oder sonstigen Vorteilen, damit eine <i>maßgebliche Funktion oder Tätigkeit</i> unsachgemäß ausgeführt wird.</p> <p>Dazu gehören Schmiergelder, mit denen die routinemäßigen Verwaltungsmaßnahmen eines Beamten beschleunigt oder begünstigt oder Aufträge oder andere unangemessene Vorteile erlangt oder beibehalten werden sollen, wie in dieser Richtlinie aufgeführt.</p>
<p>Kind⁵ Seite 22 und 37</p>	<p>Person im Alter von unter 15 Jahren, es sei denn, das Mindestalter für Arbeitnehmer ist durch lokales Recht höher angesetzt, in diesem Fall gilt das vorgeschriebene höhere Alter.</p>
<p>Kinderarbeit⁶ Seite 22 und 23</p>	<p>Arbeit, die von einem <i>Kind</i> ausgeführt wird, welches das in der obigen Definition eines <i>Kindes</i> angegebene Alter noch nicht erreicht hat.</p>
<p>Vertrauliche Informationen Seite 12</p>	<p>Vertrauliche Informationen bezeichnen Informationen, die weder öffentlich bekannt noch der Öffentlichkeit frei zugänglich sind.</p> <p>Vertrauliche Informationen umfassen unter anderem nicht öffentliche Informationen, finanzielle Informationen, kommerzielle Informationen, Unternehmensstrukturen, Betriebe, <i>Geschäftsgeheimnisse</i>, technisches Know-how, Designs, Vertriebs- und Marketingpläne, Marktforschung, Berichte, Handbücher, Angebote, Preislegung, Geschäftsstrategien, Kunden- und Lieferantenlisten, Aktiva und Passiva, Analysen, Prognosen, Geschäftsstudien und Entwicklungspläne, Whistleblower-Meldungen, ob schriftlich, mündlich, visuell, elektronisch oder anderweitig übermittelt, Zusammenstellungen, Studien oder Dokumente, die vertrauliche Informationen enthalten oder auf der Grundlage von vertraulichen Informationen erstellt worden sind.</p>
<p>Korruption Seite 1, 12, 13, 14 und 33</p>	<p>Bezieht sich auf <i>Bestechung</i>, Erpressung, Betrug, Täuschung, Machtmissbrauch, Unterschlagung, Geldwäsche und ähnliche Tätigkeiten.</p>

⁵ Quelle: „Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000@:2014)“ von Social Accountability International.

⁶ Quelle: „C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)“ der International Labour Organization.

Begriffe	Definitionen
<p>Belästigung Seite 21, 22, 23, 25, 26 und 27</p>	<p>Die IVL betrachtet die folgenden Handlungen als Belästigung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Körperliche Angriffe oder verbale Beleidigungen oder Demütigungen einer Person. • Bedrohung und Einschüchterung einer Person. • Unliebsame Witze oder Kommentare bezüglich der Andersartigkeit einer Person. <p>Sexuelle Belästigung umfasst unter anderem Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die zu einer Arbeitsatmosphäre führen, die in sexueller Hinsicht für eine Person bedrohlich, lästig, feindselig oder anzüglich ist. • bei denen davon auszugehen ist, dass die Stelle oder die Beschäftigungschancen einer Person an sexuelle Bedingungen geknüpft sind.
<p>Geschmacksmuster⁷ Seite 38</p>	<p>Ein Geschmacksmuster bezieht sich auf die dekorativen oder ästhetischen Aspekte eines Objekts. Ein Geschmacksmuster kann aus dreidimensionalen Elementen wie beispielsweise der Form oder Oberfläche eines Objekts oder aus zweidimensionalen Elementen wie beispielsweise Mustern, Linien oder Farben bestehen.</p>
<p>Insider-Handel⁸ Seite 4 und 11</p>	<p>Das Kaufen oder Verkaufen eines Wertpapiers durch eine Person, die Zugriff auf <i>wesentliche Informationen</i> über das Wertpapier hat und wenn diese Informationen noch nicht öffentlich verfügbar sind. Der Handel mit besonderem Wissen ist unfair gegenüber anderen Anlegern, die keinen Zugriff auf dieses Wissen haben.</p>
<p>Geistiges Eigentum⁷ Seite 19 und 20</p>	<p>Bezeichnet geistige Schöpfungen: Erfindungen, literarische und künstlerische Werke sowie im Handel verwendete Symbole, Namen und Bilder. Geistiges Eigentum wird in zwei Kategorien unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewerbliches Eigentum umfasst <i>Patente</i> für Erfindungen, <i>Warenzeichen</i>, <i>Geschmacksmuster</i> und <i>Geschäftsgeheimnisse</i>. • Urheberrecht umfasst Forschungsartikel, Videos, Filme, Musik, Bilder, Fotos, Zeichnungen, Grafikdesign und Computerprogramme usw.

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

⁸ Quelle: „Market Surveillance Department“ der Stock Exchange of Thailand (SET).

Begriffe	Definitionen
Ermittler Seite 14	Bezieht sich auf Personen, die durch den <i>Whistleblower-Ausschuss</i> befugt, ernannt oder konsultiert werden, einschließlich der Internen Revision.
Wesentliche Informationen⁹ Seite 38	Informationen gelten als „wesentlich“, wenn sich ihre Verbreitung in der Öffentlichkeit wahrscheinlich auf den Marktwert oder den Handelspreis der Wertpapiere der Gesellschaft (d. h. Aktien) auswirken würde oder sich wahrscheinlich auf die Entscheidung eines vernünftigen Anlegers zum Kauf oder Verkauf der Wertpapiere der Gesellschaft auswirken könnte
Patent⁷ Seite 38	Ein für eine Erfindung gewährtes ausschließliches Recht – ein Produkt oder Prozess, der eine innovative Art und Weise zur Durchführung einer Handlung oder eine neue technische Lösung für ein Problem darstellt.
Eigentum Seite 25	Eigentum umfasst unter anderem Korrespondenz, Spezifikationen, Gutscheine, Literatur, Bücher, Rundschreiben, Artikel, Waren oder sonstiges Eigentum jedweder Art.
Geschützte Offenlegung Seite 33, 34, 35, 36, 39 und 40	Bezieht sich auf die ehrlich und in gutem Glauben erfolgte Mitteilung, dass hinreichende Gründe zur Besorgnis und die Offenlegung von Informationen über oder Nachweise für unethische oder unzulässige Aktivitäten vorliegen. Die Gesellschaft und die Geschäftsleitung werden weder die Identität des <i>Whistleblowers</i> offenlegen noch unfaire oder abstrafende Maßnahmen 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> einleiten.
Maßgebliche Funktion oder Tätigkeiten Seite 37	Bezieht sich auf sämtliche Funktionen einer öffentlichen oder privaten Natur, darunter alle mit einem Geschäft verbundenen Tätigkeiten, im Verlauf des Arbeitsverhältnisses einer Person erfolgte Tätigkeiten und durch oder im Namen einer Person oder einer Vereinigung von Personen durchgeführte Tätigkeiten.
Stakeholder Seite 1, 3, 5, 8, 10, 12, 16, 17, 21, 23, 25, 28 und 33	Bezeichnet Aktionäre, Kunden, Lieferanten, Gläubiger, Wettbewerber, Regierungen und Medien.
Betroffene Person Seite 34, 35 und 36	Bezieht sich auf eine Person, gegen die oder in Zusammenhang mit der eine <i>geschützte Offenlegung</i> vorgenommen worden ist.

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

⁹ Quelle: „Material Nonpublic Information: What it is and what to do when you come in possession of it“ des Corporate Finance Institute.

Begriffe	Definitionen
Geschäftsgeheimnisse ¹⁰ Seite 19, 37 und 38	Nichtöffentliche geschäftliche Informationen, die einem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Es kann sich um Informationen körperlicher oder unkörperlicher Art handeln, z. B. Verkaufsmethoden, Vertriebsmethoden, Kundenprofile, Werbestrategien, Strategien zur Erhöhung der Arbeitsleistung, Lieferanten- und Kundenlisten und Herstellungsprozesse.
Warenzeichen ⁷ Seite 19 und 38	Ein unterscheidungskräftiges Zeichen, welches bestimmte Waren oder Dienstleistungen kennzeichnet, die durch eine Person oder ein Unternehmen hergestellt oder zur Verfügung gestellt werden. Es kann sich dabei um Firmennamen, Logos, Slogans und Designs handeln, die zur Kennzeichnung und Unterscheidung der Waren eines Unternehmens in seinem Geschäftsbereich verwendet werden.
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte Seite 21	Die Erklärung wurde 1948 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verkündet. Sie umfasst 30 Artikel, in denen die Rechte aller Menschen der Welt festgeschrieben sind. Weitere Einzelheiten unter http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/ .
Whistleblower Seite 33, 34, 35, 39 und 40	Bezeichnet Personen, die eine <i>geschützte Offenlegung</i> von unethischen Aktivitäten vornehmen, welche sie beobachtet haben.
Whistleblower-Ausschuss Seite 1, 14, 33, 34, 35, 36 und 39	Bezeichnet einen Ausschuss, der durch den Vorstand der Gesellschaft eingerichtet wird und die durch <i>Whistleblower</i> vorgenommenen Offenlegungen überprüft.
Arbeitnehmer Seite 15 und 27	Umfasst sämtliche Vorstandsmitglieder, festangestellten Mitarbeiter und Aushilfskräfte.

⁷ Quelle „What is Intellectual Property?“ der World Intellectual Property Organization, https://www.wipo.int/odocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf.

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

**Formular über Kenntnisnahme und Einhaltung
der Vorgaben**

7. Formular über Kenntnisnahme und Einhaltung der Vorgaben

Ich habe das Handbuch Unternehmensrichtlinien der IVL erhalten. Ich habe die dort genannten Vorgaben gelesen und verstanden und werde die enthaltenen Vorgaben einhalten.

Unterschrift:

Name:

Position:

Geschäftsbereich:

Ort:

Datum:

Anlagen

8. Anlagen

Anlage 1 Richtlinie über verbundene Transaktionen

- Eine verbundene Transaktion ist eine Transaktion zwischen einem börsennotierten Unternehmen oder seinen Tochtergesellschaften und den verbundenen Personen des börsennotierten Unternehmens.

Gemäß den Vorschriften der thailändischen Börse (SET) und der thailändischen Börsenaufsicht (SEC) bedeutet verbundene Person Folgendes:

- 1) Die Mitglieder der Geschäftsleitung, Hauptaktionäre, kontrollierenden Personen oder Personen, die zur Geschäftsleitung oder zu den kontrollierenden Personen eines börsennotierten Unternehmens oder einer Tochtergesellschaft ernannt werden, darunter nahestehende Personen und enge Verwandte dieser Personen.
- 2) Eine juristische Person, bei der ein Hauptaktionär oder eine kontrollierende Person aus einer der folgenden Personen eines börsennotierten Unternehmens oder einer Tochtergesellschaft besteht:
 - (a) Geschäftsführung
 - (b) Hauptaktionär
 - (c) Kontrollierende Person
 - (d) Person, die zur Geschäftsleitung oder kontrollierenden Person ernannt wird
 - (e) Nahestehende Person und enge Verwandte der unter (a) bis (d) genannten Personen
- 3) Jede Person, deren Verhalten bei der Vornahme von Entscheidungen, der Festlegung von Richtlinien, der Führung der Geschäftsleitung oder des Betriebs als eine handelnde Person oder als eine unter einem wesentlichen Einfluss von Personen gemäß (1) bis (2) stehende Person angegeben werden kann, oder sonstige Personen, die laut der Börse auf dieselbe Weise handeln.

Anmerkungen: Geschäftsführung umfasst Direktoren, Chief Executive Officers, Personen auf den vier Führungsebenen unterhalb der Chief Executive Officers oder in ähnlichen Stellungen, Leiter des Rechnungswesens oder der Finanzabteilung oder darüber und deren Geschäftspartner oder nahestehende Personen des börsennotierten Unternehmens.

Hauptaktionär bezeichnet einen Aktionär, der direkt oder indirekt Anteile an einer juristischen Person in einem Gesamtbetrag besitzt, der 10 % des einbezahlten Kapitals dieser juristischen Person überschreitet. Diese Beteiligung umfasst ebenfalls die durch nahestehende Personen gehaltenen Anteile.

Kontrollierende Person bezeichnet (1) eine Person im Besitz von Stimmrechtsanteilen einer juristischen Person in einem Betrag, der 50 % der Gesamtanzahl an Stimmrechten dieser juristischen

Person überschreitet, oder (2) eine Person mit Kontrolle über die Mehrheit der Stimmrechte in der Aktionärsversammlung einer juristischen Person, ob direkt oder indirekt oder aus anderen Gründen, oder (3) eine Person mit Kontrolle über die Ernennung oder Abberufung von mindestens der Hälfte aller Direktoren.

Nahestehende Personen bezeichnen Personen gemäß Section 258 (1) bis (7) des alten SEC ACT, die üblicherweise folgende Personen umfassen:

- 1) den Ehepartner dieser Person,
- 2) ein minderjähriges Kind dieser Person,
- 3) eine Ordinary Partnership, in der diese Person oder die Person gemäß (1) oder (2) ein Partner ist,
- 4) eine Partnerschaft mit begrenzter Haftung, in der diese Person oder die Person gemäß (1) oder (2) ein unbeschränkt haftender Partner oder ein beschränkt haftender Partner ist, der insgesamt eine Beteiligung in einem Betrag von mehr als 30 % der Gesamtbeteiligung der Limited Partnership hält,
- 5) eine Gesellschaft mit begrenzter Haftung oder eine Public Limited Company, an der diese Person oder die Person gemäß (1) oder (2) oder die Partnership gemäß (3) oder (4) insgesamt eine Beteiligung in einem Betrag von mehr als 30 % der an diesem Unternehmen insgesamt verkauften Anteile hält, oder
- 6) eine Limited Company oder eine Public Limited Company, an der diese Person oder die Person gemäß (1) oder (2) oder die Partnership gemäß (3) oder (4) oder das Unternehmen gemäß (5) gemeinsam insgesamt Anteile in einem Betrag von mehr als 30 % der an diesem Unternehmen insgesamt verkauften Anteile hält,
- 7) eine juristische Person, über welche die Personen gemäß Section 246 und Section 247 der SEC die Geschäftsführungsbefugnis als Vertreter haben.

Enge Verwandte sind Personen, die blutsverwandt oder durch gesetzliche Eintragung verwandt sind, wie z. B. Vater, Mutter, Ehepartner, Geschwister und Kinder einschließlich Ehepartner der Kinder.

- Verfahren für verbundene Transaktionen

Falls die Gesellschaft ihr Geschäft mit nahestehenden Personen führt, deren Interessen mit den Interessen der Gesellschaft in Konflikt stehen könnten, äußert der Prüfungsausschuss seine Meinung über die Notwendigkeit dieser Transaktionen. Der Prüfungsausschuss sorgt dafür, dass die Bedingungen dieser Transaktionen der Marktpraxis entsprechen und dass die für diese

Transaktionen berechneten Preise ausgewertet und mit den Marktpreisen verglichen werden. Falls kein Marktpreis verfügbar ist, muss der Prüfungsausschuss gewährleisten, dass diese Preise angemessen sind und die Transaktionen im besten Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre durchgeführt werden. Falls der Prüfungsausschuss aufgrund mangelnder Fachkenntnisse in bestimmten Bereichen nicht in der Lage ist, verbundene Transaktionen auszuwerten, wird die Gesellschaft einen unabhängigen Sachverständigen mit der Auswertung und der Erstellung eines Gutachtens zu diesen Transaktionen beauftragen. Der Vorstand bzw. der Prüfungsausschuss bzw. die Aktionäre der Gesellschaft verwenden dieses Gutachten des unabhängigen Sachverständigen als Ergänzung, um ihre eigenen Schlussfolgerungen zu ziehen. Direktoren, deren Interessen mit den Interessen der Gesellschaft in Konflikt stehen könnten, sind nicht befugt, Stimmen abzugeben oder an Versammlungen zu Angelegenheiten hinsichtlich der genannten verbundenen Transaktionen teilzunehmen. Die Offenlegung im Geschäftsbericht und im jährlichen Registrierungsformular (Formular 56-1) erfolgt gemäß den anwendbaren Vorschriften.

- Arten verbundener Transaktionen

- 1) Normale geschäftliche Transaktionen

- (a) Mit allgemeiner Handelsbedingung

- (b) Ohne allgemeine Handelsbedingung

Eine normale geschäftliche Transaktion ist eine Handelstransaktion, die normalerweise durch ein börsennotiertes Unternehmen oder eine Tochtergesellschaft zum Zweck des Geschäftsbetriebs vorgenommen wird.

- 2) Unterstützende normale geschäftliche Transaktionen

- (a) Mit allgemeiner Handelsbedingung

- (b) Ohne allgemeine Handelsbedingung

Eine unterstützende normale geschäftliche Transaktion ist eine Handelstransaktion, die durch das allgemeine Geschäft einer ähnlichen Art eines börsennotierten Unternehmens oder einer Tochtergesellschaft zum Zweck der Unterstützung einer normalen geschäftlichen Transaktion des eigenen Unternehmens vorgenommen wird.

Anmerkungen: Allgemeine Handelsbedingung bezeichnet Handelsbedingungen, gemäß denen der Preis und die Bedingungen fair sind und nicht zum Missbrauch von Vorteilen führen, darunter Handelsbedingungen, unter denen der Preis und die Bedingungen sich wie folgt darstellen:

- (1) als Preis und Bedingungen, die ein börsennotiertes Unternehmen oder eine Tochtergesellschaft von allgemeinen Personen erhält oder diesen anbietet,

- (2) als Preis und Bedingungen, die eine verbundene Person allgemeinen Personen anbietet,
 - (3) als Preis und Bedingungen, von denen ein börsennotiertes Unternehmen nachweisen kann, dass es sich um Preis und Bedingungen handelt, die ein Betreiber eines ähnlichen Geschäfts allgemeinen Personen anbietet
- 3) Miete oder Pacht einer Liegenschaft (nicht mehr als 3 Jahre) ohne Angabe von allgemeinem Handel
 - 4) Transaktionen in Bezug auf Vermögenswerte oder Dienstleistungen
 - 5) Angebot bzw. Erhalt von finanzieller Unterstützung

Angebot bzw. Erhalt von finanzieller Unterstützung bezeichnet ein Angebot oder einen Erhalt von finanzieller Unterstützung z. B. durch Erhalt oder Gewährung von Darlehen, Bürgschaften, Vermögenswerten als Sicherheit oder ähnliches.

- Bewilligung von Transaktionen gemäß Vorschriften der SEC/SET

Art der Transaktion	Von geringem Wert	Von mittlerem Wert	Von hohem Wert
1. Normale geschäftliche Transaktionen 1.1 Mit allgemeiner Handelsbedingung 1.2 Ohne allgemeine Handelsbedingung	Durch Geschäftsleitung bewilligt Durch Geschäftsleitung bewilligt	Durch Geschäftsleitung bewilligt Durch Vorstand bewilligt und Offenlegung gegenüber SET	Durch Geschäftsleitung bewilligt Durch Aktionäre und Vorstand bewilligt und Offenlegung gegenüber SET
2. Unterstützende geschäftliche Transaktionen 2.1 Mit allgemeiner Handelsbedingung 2.2 Ohne allgemeine Handelsbedingung	Durch Geschäftsleitung bewilligt Durch Geschäftsleitung bewilligt	Durch Geschäftsleitung bewilligt Durch Vorstand bewilligt und Offenlegung gegenüber SET	Durch Geschäftsleitung bewilligt Durch Aktionäre und Vorstand bewilligt und Offenlegung gegenüber SET
3. Miete oder Pacht einer Liegenschaft (nicht mehr als 3 Jahre) ohne Angabe von allgemeinem Handel	Durch Geschäftsleitung bewilligt	Durch Geschäftsleitung bewilligt und Offenlegung gegenüber SET	Durch Vorstand bewilligt und Offenlegung gegenüber SET
4. Transaktionen in Bezug auf Vermögenswerte oder Dienstleistungen	Durch Geschäftsleitung bewilligt	Durch Vorstand bewilligt und Offenlegung gegenüber SET	Durch Aktionäre und Vorstand bewilligt und Offenlegung gegenüber SET
5. Angebot bzw. Erhalt finanzieller Unterstützung 5.1 Angebot finanzieller Unterstützung a) An eine verbundene juristische Person (i). wenn IVL Anteile \geq verbundene Person hält	Durch Geschäftsleitung bewilligt	Durch Vorstand bewilligt und Offenlegung gegenüber SET	Durch Aktionäre und Vorstand bewilligt und Offenlegung gegenüber SET
(ii). wenn IVL Anteile $<$ verbundene Person hält			a) Eine Transaktion in einem Wert von weniger als 100 Millionen Baht oder weniger als 3 % der NTA, je nachdem, welcher Betrag niedriger ausfällt – erfordert Bewilligung des Vorstands und Offenlegung gegenüber SET b) Eine Transaktion in einem Wert von gleich oder mehr als 100 Millionen Baht oder gleich/mehr als 3 % der NTA, je nachdem, welcher Betrag niedriger ausfällt – erfordert Bewilligung der Aktionäre und des Vorstands und Offenlegung gegenüber SET
b) An eine verbundene natürliche Person			a) Eine Transaktion in einem Wert von weniger als 100 Millionen Baht oder weniger als 3 % der NTA, je nachdem, welcher Betrag niedriger ausfällt – erfordert Bewilligung des Vorstands und Offenlegung gegenüber SET b) Eine Transaktion in einem Wert von gleich oder mehr als 100 Millionen Baht oder gleich/mehr als 3 % der NTA, je nachdem, welcher Betrag niedriger ausfällt – erfordert Bewilligung der Aktionäre und des Vorstands und Offenlegung gegenüber SET

5.2 Erhalt finanzieller Unterstützung	Durch Geschäftsleitung bewilligt	Durch Vorstand bewilligt und Offenlegung gegenüber SET	Durch Aktionäre und Vorstand bewilligt und Offenlegung gegenüber SET
---------------------------------------	----------------------------------	--	--

- Transaktionswert

- 1) Eine Transaktion von geringem Wert ist eine Transaktion, deren Wert 1 Million Baht nicht überschreitet ($X \leq 1 \text{ MB}$) oder die 0,03 % der Nettosachanlagen (Net Tangible Assets) nicht überschreitet ($X \leq 0,03 \%$ der NTA), je nachdem, welcher Betrag höher ausfällt
- 2) Eine Transaktion von mittlerem Wert ist eine Transaktion, deren Wert 1 Million Baht überschreitet und 20 Millionen Baht nicht überschreitet ($1 \text{ MB} < X < 20 \text{ MB}$) oder 0,03 % der Nettosachanlagen überschreitet und 3 % der Nettosachanlagen nicht überschreitet ($0,03 \% < X < 3 \%$ der NTA), je nachdem, welcher Betrag höher ausfällt
- 3) Eine Transaktion von hohem Wert ist eine Transaktion gleich/über 20 Millionen Baht ($X \geq 20 \text{ MB}$) oder gleich/über 3 % der Nettosachanlagen ($X \geq 3 \%$ der NTA), je nachdem, welcher Betrag höher ausfällt

Anmerkungen: NTA = Net Tangible Assets (Summe Vermögenswerte – Immaterielle Vermögenswerte – Summe Verbindlichkeiten – Anteil der Minderheitsaktionäre)

- Neue verbundene Transaktion

Für eine neue verbundene Transaktion müsste sich der jeweilige Bereich an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses wenden und ihn über die vorgeschlagene Transaktion, ihre Gründe, ihren Wert, ihren Preis und ihre Bedingungen informieren, damit der Vorsitzende des Prüfungsausschusses festlegen kann, unter welche Kategorie verbundener Transaktionen sie fallen würde und um ggf. die erforderliche Bewilligung der Geschäftsleitung/des Prüfungsausschusses/des Vorstands/der Aktionäre einzuholen. Die Gesellschaft wird außerdem dafür sorgen, dass diese Transaktionen in Übereinstimmung mit dem SEC Act, den Regeln, Mitteilungen und Vorschriften des Capital Market Supervisory Board, der SEC und der SET ausgeführt werden. Darüber hinaus muss die Gesellschaft auch die Offenlegungsvorschriften in Bezug auf verbundene Transaktionen und die Richtlinie der Gesellschaft einhalten.

Wenn die Gesellschaft vorschlägt, ihr Geschäft mit einer verbundenen Person zu führen, wird die Gesellschaft zudem die Meinung des Prüfungsausschusses über die Angemessenheit dieser Transaktionen einholen. Falls der Prüfungsausschuss aufgrund mangelnder Fachkenntnisse in bestimmten Bereichen nicht in der Lage ist, verbundene Transaktionen auszuwerten, kann der Prüfungsausschuss einen unabhängigen Sachverständigen (z. B. einen unabhängigen Gutachter) mit der Auswertung und der Erstellung eines

Gutachtens über die Transaktionen beauftragen. Die Meinung des Prüfungsausschusses oder des unabhängigen Sachverständigen wird durch den Vorstand bzw. die Aktionäre der Gesellschaft herangezogen, um eine Entscheidung zu treffen und dabei sicherzustellen, dass diese verbundenen Transaktionen fair und im besten Interesse aller Aktionäre sind.

Die Gesellschaft und ihre Tochtergesellschaften beabsichtigen, keine verbundenen Transaktionen mit ihren Direktoren oder Führungskräften zu schließen.

Die Gesellschaft und ihre verbundenen Unternehmen könnten dennoch verbundene Transaktionen mit ihren Direktoren, Führungskräften oder potentiellen nahestehenden Personen schließen. Daher bewilligt der Vorstand grundsätzlich, dass die Geschäftsleitung befugt wird, diese Transaktionen unter angemessenen, transparenten und nicht korrumpierten Umständen zu bewilligen, unter der Voraussetzung, dass die entsprechende Transaktion als eine Transaktion mit denselben kommerziellen Bedingungen wie diejenigen eingestuft wird, die eine gewöhnliche Person unter ähnlichen Umständen mit einer unverwandten Gegenseite vereinbaren würde, und zwar auf der Grundlage einer geschäftlichen Verhandlung (allgemeine Handelsbedingungen) und ohne ein abhängiges Interesse aufgrund der Stellung eines Direktors, einer Führungskraft bzw. einer nahestehenden Person.

Für eine verbundene Transaktion, bei der es sich nicht um das Angebot bzw. den Erhalt von finanzieller Unterstützung handelt, kann die Geschäftsleitung jedoch eine einzelne Transaktion in einem Wert von bis zu 50.000 USD und insgesamt nicht mehr als 100.000 USD für diese Transaktionen in einem Geschäftsjahr bewilligen. Diese Transaktionen werden dem Prüfungsausschuss/Vorstand vierteljährlich gesondert durch die Interne Revision gemeldet. Transaktionswerte oberhalb der vorgenannten Grenze unterliegen dem normalen Bewilligungsprozess.

- Interne Revision

Die Interne Revision führt in jedem Quartal eine Prüfung der laufenden und neuen verbundenen Transaktionen durch, um zu gewährleisten, dass sie mit den bewilligten Grundsätzen übereinstimmen. Die Interne Revision legt ihren Bericht dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses vor, der wiederum dem Prüfungsausschuss/Vorstand Bericht erstattet.

- Offenlegungen

Die laufenden verbundenen Transaktionen werden dem Prüfungsausschuss/Vorstand in jedem Quartal gemeldet.

Verbundene Transaktionen werden im vierteljährlichen und jährlichen geprüften Abschluss und in unserem Geschäftsbericht oder jährlichen Registrierungsformular (Formular 56-1) vorschriftsgemäß offengelegt.

Anmerkung: Transaktionen mit nahestehenden Personen, die durch die Prüfer in den Abschlüssen offengelegt werden, umfassen nicht nur die vorstehend definierten verbundenen Transaktionen, sondern auch Transaktionen zwischen verbundenen Unternehmen unter der IVL-Dachgesellschaft. Der Prüfungsausschuss und die Interne Revision legen ihren Schwerpunkt jedoch ausschließlich auf verbundene Transaktionen.

Anlage 2 Verhaltenskodex für Lieferanten

Die Indorama Ventures Public Company Limited und ihre Tochtergesellschaften/verbundenen Unternehmen (gemeinschaftlich als die „Gesellschaft“ bezeichnet) verpflichten sich, ihr Geschäft in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Gesetzen, Vorschriften und den höchsten ethischen Standards sowie mit Schwerpunkt auf unternehmerischer Verantwortung zu führen. Um diese Ausrichtung für die gesamte Lieferkette zu gewährleisten, erwartet die Gesellschaft, dass ihre Lieferanten vergleichbaren Grundsätzen folgen.

Wir wünschen daher im Einklang mit dieser Vision, unsere Lieferanten aktiv einzubinden um die Einhaltung des Verhaltenskodexes für Lieferanten (nachstehend als „Kodex“ bezeichnet) durch alle Lieferanten zu fördern.

- **Geltungsbereich**

Die Bestimmungen dieses Kodexes erläutern die Erwartungen, welche die Gesellschaft an all ihre Lieferanten stellt, mit denen sie Geschäfte führt, zusammenarbeitet oder denen sie Dienstleistungen zur Verfügung stellt. Der Kodex gilt für deren Mitarbeiter, Muttergesellschaften, Tochtergesellschaften, verbundenen Unternehmen und Subunternehmer. Die maßgeblichen Parteien umfassen unter anderem Lieferanten, externe Mitarbeiter, Dienstleister und Handelspartner.

Der Kodex gilt außerdem für sämtliche Subunternehmer. Der Lieferant muss gewährleisten, dass sämtliche Subunternehmer den Kodex genauso einhalten, als ob es sich bei ihnen um den Lieferanten selbst handeln würde. Die IVL erwartet, dass ihre Lieferanten angemessene Managementsysteme im Zusammenhang mit dem Inhalt dieses Kodexes einrichten und aufrechterhalten, und dass sie ihre Managementprozesse und Geschäftstätigkeiten aktiv überprüfen und überwachen, sodass die Vorschriften stets erfüllt werden. Die IVL kann zur Überwachung der Lieferanten und Subunternehmer verschiedene Maßnahmen ergreifen. Sie kann beispielsweise Selbstzertifizierungen verlangen, die nachweisen, dass sie die Vorschriften erfüllen, und in bestimmten Fällen die Durchführung von Bewertungen vor Ort und Inspektionen von Anlagen der Lieferanten und ihrer Subunternehmer verlangen. Falls während einer Prüfung Verstöße festgestellt werden, müssen die Lieferanten unverzügliche Maßnahmen zur Zufriedenheit der IVL ergreifen. Tun sie das nicht, kann dies ihre zukünftige Geschäftsbeziehung mit der IVL gefährden.

- **Einhaltung von Rechtsvorschriften**

In dem Kodex wird das übliche Geschäftsgebaren festgelegt, das von unseren Lieferanten erwartet wird. Sie müssen sich stets moralisch einwandfrei und verantwortungsbewusst verhalten und mit den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften übereinstimmen. Falls sich die Vorschriften des Kodexes von nationalen Gesetzen oder sonstigen anwendbaren Standards unterscheiden, müssen sich die Lieferanten an die strengeren Vorschriften halten.

- **Ethik und Rechtsvorschriften**

- o **Vermeidung von Interessenkonflikten:**

Die Lieferanten müssen die anwendbaren Gesetze und Vorschriften zu Bestechung, Korruption, Betrug und sonstigen verbotenen Geschäftspraktiken einhalten. Darüber hinaus dürfen die Lieferanten unter keinen Umständen unrechtmäßige Zahlungen an jemanden leisten oder bewilligen. Dies gilt unabhängig davon, ob der ungerechtfertigte Vorteil direkt oder über eine Mittelsperson angeboten wird.

- o **Geschenke, Bewirtungen und Spesen:**

Die Lieferanten der Gesellschaft dürfen unseren Mitarbeitern weder direkt noch indirekt Geschenke oder Gefälligkeiten anbieten, die als ein Versuch ausgelegt werden könnten, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen. Bewirtungen wie z. B. gesellschaftliche Veranstaltungen, Mahlzeiten oder Unterhaltungsveranstaltungen dürfen angeboten werden, wenn sie mit einem geschäftlichen Zweck verbunden sind und die Kosten in einem vernünftigen Rahmen bleiben (max. 3.000 Baht¹¹). Die Reisekosten einer Person, welche die Gesellschaft vertritt, sollten von der Gesellschaft übernommen werden. Bewirtungen, Spesen oder Geschenke sollten nicht angeboten oder empfangen werden, wenn Verträge verhandelt, Ausschreibungen vorgenommen oder Zuschläge erteilt werden.

- o **Korrekte Abrechnung und Geschäftsunterlagen:**

Die Lieferanten müssen korrekte Aufzeichnungen zu allen Angelegenheiten ihrer Geschäftsbeziehung mit der Gesellschaft führen und auf Anfrage vorlegen.

- o **Wettbewerb:**

Die Lieferanten dürfen unter keinen Umständen einen Verstoß gegen allgemeine oder besondere Wettbewerbsvorschriften verursachen oder daran mitwirken, z. B. unrechtmäßige Zusammenarbeit bei der Preisgestaltung, illegale Marktaufteilung oder sonstige Verhaltensweisen, die gegen anwendbare Gesetze verstoßen.

- **Menschenrechtsstandards**

Die Gesellschaft hat sich dem Schutz der Menschenrechte laut der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den beiden damit einhergehenden Abkommen, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte verschrieben. Von den Lieferanten wird erwartet, dass sie sich beim Umgang mit ihren Mitarbeitern und mit Gemeinden an diese oder

¹¹ Gegebenenfalls muss der örtliche Wechselkurs zugrunde gelegt werden.

entsprechende Standards halten. Die Mindestanforderungen stellen sich wie folgt dar:

o **Vielfalt und Gleichbehandlung:**

Die Lieferanten sollen sich an die Prinzipien der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung ungeachtet von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung oder sonstigem Status, der als Menschenrecht angesehen wird, halten. Sie sollen das Prinzip des gleichen Lohns für Arbeit von gleichem Wert einhalten. Sie müssen sich gegen Diskriminierung oder Einschüchterung von Mitarbeitern in jedweder Form wie z. B. Androhungen physischer und psychischer Misshandlung aussprechen.

o **Angemessene Arbeitszeiten und Löhne:**

Die Lieferanten halten sich an sämtliche anwendbaren Gesetze zu Arbeitszeiten und Überstunden sowie an sämtliche anwendbaren Gesetze zu Löhnen und Arbeitnehmerleistungen.

o **Achtung der Versammlungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen:**

Die Lieferanten respektieren das gesetzlich festgeschriebene Recht der Mitarbeiter auf Versammlung, auf die Gründung, den Beitritt oder den Nichtbeitritt zu einer Gewerkschaft und auf die Teilnahme an Tarifverhandlungen.

o **Kinderarbeit:**

Die Lieferanten werden weder direkt noch indirekt Kinderarbeit einsetzen und nach bestem Wissen und Gewissen darauf achten, dass ihre Subunternehmer, Kunden usw. dies ebenfalls unterlassen. Der Begriff „Kind“ bezeichnet eine Person, die das Alter von 15 Jahren noch nicht erreicht hat, es sei denn, das nationale oder lokale Recht schreibt ein höheres Pflichtschulabschlussalter oder Mindestalter für Erwerbstätigkeit vor; in diesem Fall ist das entsprechende höhere Alter anwendbar. Kinderarbeit umfasst jede durch ein Kind oder einen Jugendlichen ausgeführte Arbeit, es sei denn, das IAO-Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung von 1973 (C 138) sieht etwas anderes vor.

o **Zwangs- und Pflichtarbeit:**

Die Lieferanten werden weder direkt noch indirekt Zwangs- oder Pflichtarbeit (darunter fällt auch jede Form von Knechtschaft, Leibeigenschaft oder Sklavenarbeit) einsetzen und nach bestem Wissen und Gewissen darauf achten, dass ihre Subunternehmer, Kunden usw. dies ebenfalls unterlassen.

- **Arbeitsicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz**

Die Lieferanten müssen sämtliche anwendbaren Umweltgesetze, -vorschriften und -standards einhalten. Sie müssen sich im Umgang mit Umweltproblemen an das Vorsorgeprinzip halten, Initiativen zur Förderung einer größeren Verantwortung gegenüber der Umwelt ergreifen und auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien abzielen. Sie werden sich darum bemühen, die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten und Produkte auf die Umwelt und den Arbeitsplatz zu reduzieren.

Die Lieferanten treffen angemessene Vorsorge für Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen ihrer Mitarbeiter, Besucher und Subunternehmer sowie den Gemeindemitgliedern, die durch ihre Tätigkeiten beeinträchtigt werden könnten. Neben der Förderung der Betriebssicherheit am Arbeitsplatz muss für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung gesorgt werden. Die Lieferanten werden nachdrücklich aufgefordert, ein Arbeitsschutzmanagementsystem umzusetzen.

Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken werden bewertet. Angemessene Kontrollen sind einzurichten, um zu gewährleisten, dass die im Kodex festgelegten Grundsätze erfüllt werden.

- **Vertrauliche Informationen**

Schriftliche oder mündliche Informationen, welche die Lieferanten im Rahmen des Geschäftsverkehrs mit der Gesellschaft erhalten, müssen vertraulich behandelt werden und dürfen niemals zum persönlichen Vorteil eingesetzt oder Dritten gegenüber offengelegt werden.

Falls Lieferanten aufgrund einer Verfügung einer zuständigen Aufsichtsbehörde, eines anwendbaren Gesetzes oder einer entsprechenden Vorschrift dazu aufgefordert werden, vertrauliche Informationen offenzulegen, muss der jeweilige Lieferant – soweit dies die Umstände erlauben – die Gesellschaft unverzüglich schriftlich darüber informieren, sodass die IVL eine Schutzanordnung oder ein sonstiges angemessenes Rechtsmittel erwirken oder die Erfüllung dieser Anforderung ablehnen kann. Falls keine Schutzanordnung oder ein sonstiges Rechtsmittel erhalten wird oder die Gesellschaft die Erfüllung der anwendbaren Bedingungen nicht abgelehnt hat, darf der Lieferant die vertraulichen Informationen nur soweit offenlegen, wie ihm dies durch seinen Rechtsbeistand empfohlen wird, und er stellt der Gesellschaft eine Kopie aller offengelegten vertraulichen Informationen zur Verfügung. Der Lieferant bemüht sich im Zusammenhang mit einer solchen Offenlegung nach Kräften, die Vertraulichkeit dieser Informationen, darunter sowohl gewerbliche als auch technische Informationen, zu wahren. Angemessene Vertraulichkeitsvereinbarungen werden jetzt und in Zukunft zur formellen Festschreibung des Verfahrens zum Schutz vertraulicher Informationen herangezogen.

- **Gegenseitiges Vertrauen und gegenseitiger Respekt**

Die Gesellschaft erwartet, dass ihre Lieferanten diesen Kodex einhalten und fördern. Uns ist bewusst, dass unsere Lieferanten unabhängige Unternehmen sind. Die Handlungen unserer Geschäftspartner können jedoch der IVL zugeschrieben werden, was sich auf unseren Ruf auswirken kann. Daher müssen sämtliche Lieferanten diese Standards erfüllen und die in diesem Kodex dargelegten Grundsätze unterstützen und sie bei ihren routinemäßigen Verbesserungsmaßnahmen berücksichtigen.

- **Meldung von Fehlverhalten**

Falls moralisch nicht einwandfreies oder gesetzeswidriges Verhalten festgestellt wird, müssen die Lieferanten uns unverzüglich davon in Kenntnis setzen. Sie können Probleme oder Bedenken an die folgende Stelle richten:

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

Die Meldung potentiellen Fehlverhaltens hat keine Auswirkungen auf die Geschäftsbeziehung eines Lieferanten mit der IVL.

Firmenname:

Eingetragene Anschrift:

Kontaktperson:

Datum:

**Bestätigungsschreiben – Zustimmung zur Einhaltung
des Verhaltenskodexes für Lieferanten der Indorama Ventures**

Die Indorama Ventures – einschließlich und handelnd im Namen sämtlicher verbundener Unternehmen und Tochtergesellschaften der Indorama Ventures (gemeinschaftlich als die „Gesellschaft“ bezeichnet) – hat sich einer nachhaltigen Entwicklung verpflichtet, welche die Einhaltung der anerkannten Standards für Umwelt, Menschenrechte, Beschäftigung und Ethik umfasst.

Die Gesellschaft möchte dementsprechend dafür sorgen, dass sämtliche Lieferanten der Gesellschaft in Übereinstimmung mit den Vorschriften unseres hier beigefügten Verhaltenskodexes für Lieferanten (der „Kodex“) arbeiten. Der Kodex enthält weitere Angaben zu den jeweiligen Standards.

Wir bitten Sie, dieses Schreiben zu unterzeichnen und damit die im Kodex genannten Standards anzuerkennen und ihnen zuzustimmen sowie deren Einhaltung durch ihr Unternehmen zu bestätigen.

Wir möchten Sie außerdem darum bitten, die im Kodex enthaltenen Informationen an Ihre Subunternehmer weiterzugeben und die Formulare zur Bestätigung der Einhaltung von den an der Herstellung der an die Gesellschaft gelieferten Produkte beteiligten Subunternehmern einzuholen. Diese Dokumente werden aufbewahrt und Vertretern der Gesellschaft auf Verlangen vorgelegt. Die Lieferanten stimmen ebenfalls zu, die Gesellschaft über Änderungen innerhalb der Lieferkette zu informieren, und sie werden dafür sorgen, dass die geänderte Lieferkette die Standards des Kodexes einhalten oder übertreffen wird.

Falls Sie Fragen zu diesem Schreiben oder dem Kodex haben, wenden Sie sich bitte über Ihre unterzeichnete Kontaktperson an die Gesellschaft.

Mit freundlichen Grüßen

Wir, die Unterzeichneten, erkennen die im Kodex genannten Standards hiermit an und stimmen ihnen zu. Wir versichern hiermit, dass wir mit dem Kodex und den dort enthaltenen Standards übereinstimmen werden.

Ort:

Datum:

.....

Unterschrift

Name in Druckschrift

Titel

Formular zur Bestätigung der Einhaltung durch Subunternehmer

Firmenname des Direktlieferanten:	
Firmenname des Subunternehmers:	
Eingetragene Anschrift:	
Kontaktperson:	
E-Mail-Adresse:	
Telefonnummer:	
Faxnummer:	

Produktname	Art des Verstoßes	Getroffene Abhilfemaßnahmen

Die Bedingungen des durch die Gesellschaft vorgelegten Kodexes wurden im Namen der geprüft und werden akzeptiert. Der sind nach ihrem Wissen keine Bereiche der Nichtübereinstimmung mit dem Kodex bekannt. Die stimmt zu, so schnell wie möglich Probleme zu melden, welche die Umstände ändern würden und darauf hindeuten, dass das Unternehmen gegen den Kodex verstößt.

Unterschrift des Eigentümers / Betreibers:

Name des Eigentümers / Betreibers (Druckschrift):

Datum:

Anlage 3 Datenschutzerklärung im Zusammenhang mit der Whistleblower-Richtlinie

- **Wie wir Ihre Angaben nutzen**

- o **Von uns erhobene Daten**

Wenn Meldungen gemäß der Whistleblower-Richtlinie gemacht werden, könnten wir (oder ein von uns beauftragter Dritter) personenbezogene Daten über Sie erheben¹². Diese Daten können Kontaktangaben, berufliche Informationen und sonstige Informationen umfassen, die Sie uns offenlegen möchten. Soweit personenbezogene Daten verarbeitet werden, sorgen wir dafür, dass dies auf faire und transparente Weise erfolgt und dass die Auskunftsrechte der betroffenen Personen geschützt werden.

- o **Warum wir Ihre personenbezogenen Daten benötigen**

Wir erheben Ihre personenbezogenen Daten, um die von Ihnen bereitgestellten Informationen gemäß der Whistleblower-Richtlinie zu verarbeiten. Dabei verarbeiten wir Ihre personenbezogenen Daten, soweit dies für die Durchführung einer Aufgabe im Rahmen von internen und externen Compliance-Verfahren erforderlich ist.

- o **Was wir mit Ihren personenbezogenen Daten tun**

Der Schutz Ihrer personenbezogenen Daten ist uns wichtig. Wir haben uns der Informationssicherheit verschrieben und setzen eine Reihe mehrschichtiger Informationssicherheitsmaßnahmen um. Personenbezogene Daten werden in eine gesicherte und mit Zugangsbeschränkungen versehene Informationsdatenbank eingegeben. Berichte, die mit vertraulichen und sensiblen Offenlegungen eines Whistleblowers in Zusammenhang stehen, sind eindeutig gekennzeichnet. Der Whistleblower kann im Bericht namentlich genannt sein oder auch nicht; er kann anonym eine Meldung abgeben. Dieses protektive Kennzeichnungssystem unterstreicht die Tatsache, dass weder die Informationen noch die Identität des Whistleblowers intern oder extern ohne die vorherige Benachrichtigung des Whistleblower-Ausschusses offengelegt werden sollen.

Wir können diese Informationen auf vertraulicher Basis an Regulierungsbehörden wie beispielsweise die Financial Conduct Authority oder an Strafverfolgungsbehörden wie beispielsweise die Polizei weitergeben. Wir können Daten in Übereinstimmung mit anwendbaren Gesetzen und für Zwecke der Strafverfolgung auch auf vertraulicher Basis offenlegen (beispielsweise gegenüber einer maßgeblichen Regierungsstelle oder Aufsichtsbehörde). Dies könnte bedeuten, dass

¹² Bitte beachten Sie, dass Bezugnahmen auf „wir“ in dieser Datenschutzerklärung auch Dritte umfassen, die unter unserer Anleitung arbeiten und durch eine Datenschutzvereinbarung zur strikten Geheimhaltung verpflichtet sind.

personenbezogene Daten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums übermittelt werden.

Wir werden Ihre personenbezogenen Daten so lange aufbewahren, wie wir sie benötigen, um unsere Pflichten in Bezug auf Ihre Whistleblowing-Meldung zu erfüllen.

- **Ihre Rechte**

Sie haben eine Reihe von Rechten gemäß den anwendbaren Datenschutzgesetzen. Sie haben z. B. das Recht, eine Kopie der von uns über Sie aufbewahrten personenbezogenen Daten zu verlangen. Dies wird „Antrag auf die Erteilung einer Auskunft über personenbezogene Daten“ genannt. Sie können uns darum bitten, die Art und Weise zu ändern, wie wir Ihre personenbezogenen Daten verarbeiten oder mit ihnen umgehen, und Sie könnten unter gewissen Umständen auch das Recht haben, Ihre personenbezogenen Daten ändern oder löschen zu lassen. Bitte beachten Sie, dass Ihr Auskunftsrecht zurückgestellt werden könnte, falls dies im Interesse einer Ermittlung liegt.

Wenn Sie sich im Zusammenhang mit diesen Rechten bei uns melden oder eine Anfrage in Bezug auf die von uns über Sie gehaltenen personenbezogenen Daten machen oder eine Beschwerde einlegen möchten, schicken Sie bitte eine E-Mail an ethics@indorama.net.

Wenn Sie mit unserer Antwort nicht zufrieden oder der Ansicht sind, dass wir Ihre personenbezogenen Daten nicht in Übereinstimmung mit den (lokalen) anwendbaren Gesetzen verarbeiten, können Sie eine Beschwerde bei dem Vorsitzenden des Whistleblower-/Ethik-Ausschusses einlegen, bei dem es sich um den Datenschutzbeauftragten (DSB) für Whistleblower-Fälle handelt. Schreiben Sie dazu an:

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

- **Weitere Informationen**

Sie können weitere Informationen über unseren Umgang mit Ihren personenbezogenen Daten über die Whistleblower-Richtlinie erhalten:

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