

**Indorama Ventures
Public Company Limited
银都拉玛公共有限公司**

**Human Rights Policy
人权政策**

(于2013年2月22日第2/2013号董事会议审批通过)

修订 1

(于2015年2月20日第2/2015号董事会议审批通过)

修订 2

(于2016年8月11日第4/2016号董事会议审批通过)

目录

政策的适用范围	1
尊重人权	1
歧视与骚扰	1
员工的公平待遇	2
员工培训	2
获取权	2
工作时间	2
招聘	2
童工	3
纪律问题	3
联盟和集体谈判的自由	3
申诉程序	3
关于本政策的传达	3

人权政策

作为一个跨越四大洲的全球性公司，银都拉玛公共有限公司（IVL）坚信应当尊重所有的人权。我们致力于保护和接受世界人权宣言及其两个相应的公约、公民权利和政治权利国际公约、经济、社会和文化权利国际公约。我们将会避免侵犯人权的行为发生，避免被他人牵连而侵犯人权，遵守公司所在国家的法律法规。

对于一些当地法律法规与上述国际人权标准不同的司法管辖区域，我们将努力遵循更高的标准。在两者相冲突的情况下，在遵守当地法律的前提下我们会尽最大的努力去追求国际人权标准。我们致力于不断改进我们的人权政策，用以满足最高的标准。

政策的适用范围

该政策适用于董事会，管理层，员工，实习生，以及那些属于公司员工但被授权或代表IVL公司的人员，包括那些受雇于其子公司、合资企业和联属公司的雇员¹。我们也鼓励我们的利益相关方，通过我们的价值链采用符合联合国宣言的高人权标准来作为他们的行为准则的一部分。

尊重人权

我们将会有效识别和防止侵犯人权行为的发生，并通过适当的风险评估和缓解程序来减轻对我们业务活动所产生的影响。

歧视与骚扰

我们致力于保护我们的员工以及利益相关者免于各种形式的歧视和骚扰，包括思想观念、种族、肤色、宗教信仰、性别、性取向、国籍、年龄、残疾或其他任何被视为人权的部分。我们将采取合理、包容的做法来消除工作中的偏见，歧视，欺凌和骚扰。

我们将以下行为视作骚扰：

- 行为或语言上冒犯、羞辱他人的
- 威胁或恐吓他人的
- 对于他人的特点进行不当的评论或玩笑的
- 性骚扰包括但不限于以下行为：
 - 制造一个性恐吓的、令人讨厌的、不怀好意的或威胁感的工作环境
 - 认为可以用性来作为条件换取工作或就业机会

¹ 联属公司是指那些IVL拥有20%-50%表决权股份的公司。
人权政策

员工的公平待遇

我们将公平、公正地对待所有员工，无论他们在哪里工作。按照当地的法律法规，所有的员工都享有双方共同议定的雇佣条款和条件。

员工培训

我们将会为员工提供必要的指导与培训以保证这项政策的有效实施，同时确保我们是一个具有包容性的雇主和服务提供商。

获取权

我们将采取一切合理有效的措施来确保我们的办公大楼和厂房可供残疾的员工、顾客和访客进入的。我们还将采取合理的措施来确保我们的车辆可供客户和员工使用，并确保其使用是符合工作所在地国家的法律规定。

对于我们的顾客和员工，我们将保证大家所需要的不同的信息资料都是可获得的。

所有的员工和访客都可以合理的使用我们的卫生间和其他设施。

工作时间

工作时间不得过长，且要符合相关行业标准与国家规定。我们将根据当地的市场环境支付公平的薪酬。我们的工资会满足所在国家的最低工资标准。

招聘

所有的招聘对于应聘者而言都是公平、公正的。招聘活动具有包容性，对于合适的候选人而言，我们将会努力确保招聘过程中不存在障碍。

童工

我们将不会非法雇佣童工、强迫加班、或者纵容非法童工。我们将严格遵守当地与童工有关的法律法规。低于法定年龄的年轻人我们不会雇佣。

纪律问题

我们将不会非法雇佣童工、强迫加班、或者纵容非法童工。我们将严格遵守当地与童工有关的法律法规。低于法定年龄的年轻人我们不会雇佣。

联盟和集体谈判的自由

我们不会使用也不会允许使用体罚、以及精神或身体上的胁迫和口头上的谩骂。对于那些违反规定的员工，我们有自己的纪律处分程序。

申诉程序

我们有申诉程序，任何员工都可以向组织提出个人或是工作上的问题。

任何员工，只要认为自己受到了欺凌、歧视、骚扰或者欺骗都有权通过我们的申诉程序进行投诉。

客户可以通过客户投诉程序来进行投诉。我们将会保证所有人都可以使用我们的投诉/反馈程序。

如果我们的员工的人权受到了来自第三方或者外部人员的侵害，我们将会采取一切必要的手段来帮助受侵害的员工。

关于本政策的传达

公司将通过以下两种方式将此政策的内容传达给所有的员工：

- 员工入职时
- 人力资源部传达