

Indorama Ventures Public Company Limited

Politik vedrørende menneskerettigheder

(Godkendt på bestyrelsesmøde 2/2013 den 22. februar 2013)

Revision 1

(Godkendt på bestyrelsesmøde 2/2015 den 20. februar 2015)

Revision 2

(Godkendt på bestyrelsesmøde 4/2016 dateret 11. august 2016)

Indholdsfortegnelse

Dækningsområde	1
Respekt for menneskerettigheder	1
Diskrimination og chikane	1
Ligebehandling af medarbejdere	2
Medarbejderuddannelse	2
Adgangsrettigheder	2
Arbejdstid	2
Rekruttering	2
Børnearbejde	3
Disciplinærsager	3
Foreningsfrihed og kollektive overenskomster	3
Indberetningsprocedurer	3
Formidling af denne politik	3

Politik vedrørende menneskerettigheder

Som et globalt selskab, der driver forretning på tværs af fire kontinenter, er Indorama Ventures Public Company Limited (IVL) stærkt optaget af at respektere alle menneskerettigheder. Vi har stort fokus på at respektere menneskerettigheder, som indgår i Verdenserklæringen om menneskerettighederne og de to tilhørende konventioner, Den internationale konvention om civile og politiske rettigheder og Den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder. Vi vil undgå at krænke menneskerettigheder, undgå at være medskyldige i andres krænkelser af menneskerettigheder samt efterleve lovene i de lande, hvor vi driver forretning.

For områder, hvor de ovennævnte internationale standarder for menneskerettigheder afviger fra lokal lovgivning, vil vi bestræbe os på at følge den højeste standard. I tilfælde af at de er i konflikt, vil vi overholde loven, samtidig med at vi gør vores bedste for at leve op til internationale standarder for menneskerettigheder. Vi forpligter os til løbende at tilpasse vores menneskerettighedspolitik, så den opfylder de højeste standarder.

Dækningsområde

Denne politik gælder for bestyrelse, ledelse, medarbejdere, praktikanter og personer, der ikke er ansat men bemyndiget til at handle på vegne af eller repræsentere IVL herunder ansat af dets datterselskaber, joint ventures og associerede selskaber. Vi opfordrer også vores interessenter i hele vores værdikæde til at vedtage høje menneskerettighedsstandarder i overensstemmelse med FNs erklæring som en del af deres adfærdskodeks.

Respekt for menneskerettigheder

Vi vil identificere og forebygge krænkelser af menneskerettigheder og mindske relaterede virkninger hidrørende fra vores forretningsaktiviteter via ordentlig risikovurdering og afbødningsprocedurer.

Forskelsbehandling og chikane

Vi forpligter os til at beskytte medarbejdere og andre interessenter for alle former for forskelsbehandling og chikane grundet deres ideologiske synspunkter, race, hudfarve, religion, køn, seksuel orientering, national oprindelse, alder, handicap eller en hvilken som helst status som betragtes som en menneske. Vi vil indføre rimelige og ikke diskriminerende praksis, hvor vi end driver virksomhed, og forsøge at udrydde fordomme, diskriminering, mobning og chikane.

Vi anser handlinger listet nedenfor som chikane:

- Fornærme eller ydmyge nogen fysisk eller verbalt
- True eller intimidere en person
- Komme med uvelkomne vittigheder eller kommentarer om nogens forskelle

- Sexchikane omfatter, men er ikke begrænset til adfærd, der
 - skaber et seksuelt truende, uønsket, fjendtligt eller stødende arbejdsmiljø
 - med rimelighed kan opfattes som seksuelle betingelser i relation til en persons job eller beskæftigelsesmuligheder

Ligebehandling af medarbejdere

Vi vil behandle alle medarbejdere retfærdigt og lige, uanset hvor de arbejder. Alle medarbejdere er underlagt ansættelsesvilkår og -betingelser i overensstemmelse med lokal lovgivning eller praksis.

Medarbejderuddannelse

Vi tilbyder vores medarbejdere den nødvendige vejledning og uddannelse for at sikre effektiv implementering af denne politik og for at sikre, at vi er en åben og rummelig arbejdsgiver og tjenesteudbyder.

Adgangsrettigheder

Vi tager alle rimelige forholdsregler for at sikre, at vores bygninger og forretningssteder er tilgængelige for handikappede medarbejdere, kunder og gæster. Vi tager også alle rimelige forholdsregler for at sikre, at vores køretøjer er let tilgængelige for kunder og medarbejdere samt at de overholder lovkravene for det land, som de opererer i.

Vi søger også at sikre, at oplysninger er tilgængelige for vores kunder og medarbejdere i alternative formater alt efter behov.

Alle medarbejdere og gæster vil have rimelig adgang til baderum og toiletter.

Arbejdstid

Arbejdstiden må ikke være for lang og skal overholde branchens retningslinjer og nationale standarder. Vi betaler en rimelig løn, der afspejler lokale arbejdsmarkedsforhold. Vi vil altid overholde nationale regler for mindsteløn.

Rekruttering

Alle rekrutteringer vil til enhver tid blive gennemført på en rimelig, lige og ensartet måde for alle ansøgere. Vores ansættelsesprocedurer er inkluderende, og vi vil stræbe efter at sikre, at der ikke er nogen ansættelsesbarrierer for egnede ansøgere.

Børnearbejde

Vi benytter ikke børnearbejde, tvangsarbejde eller slaveri og tvunget overarbejde, og vi tolererer ikke ulovligt børnearbejde. Vi overholder de lokale love om børnearbejde, der hvor vi driver forretning. Ingen unge under myndighedsalder kan få ansættelse.

Disciplinærsager

Vi bruger ikke og tolerer ikke fysisk afstraffelse, mental eller fysisk tvang eller ukvemsord. Vi har disciplinære procedurer for medarbejdere, hvis adfærd falder uden for den påkrævede standard.

Foreningsfrihed og kollektive overenskomster

Vi respekterer arbejdstagernes ret til at danne og melde sig ind i (eller undlade at melde sig ind i) en fagforening uden frygt for repressalier, indblanding og chikane så længe det er i overensstemmelse med lokal lovgivning. Vi vil ikke hindre konstruktive dialoger om spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø og betingelser.

Indberetningsprocedurer

Vi har vedtaget indberetningsprocedurer, hvorigennem medarbejdere kan rejse personlige eller arbejdsrelaterede spørgsmål.

Enhver medarbejder, som føler, at han eller hun har grund til at indberette mobning, forskelsbehandling, chikane eller personlig forfølgelse, har ret til at foretage indberetning via vores indberetningsprocedurer.

Kunder, som føler, at de har grund til at reklamere, kan gøre det gennem vores reklamationsprocedurer for kunder. Vi vil sørge for, at alle har adgang til vores indberetnings-/reklamations-/feedback-procedurer.

I tilfælde af at en tredje part eller en outsider krænker medarbejderrettighederne for en ansat i aktiv tjeneste, træffer vi alle nødvendige og rimelige foranstaltninger for at bistå den berørte person.

Formidling af denne politik

Selskabet er forpligtet til at sikre, at denne politik og dens synspunkter bliver formidlet til alle medarbejdere gennem:

- Medarbejderintroduktion
- HR-kommunikation