

Indorama Ventures Public Company Limited

Polityka w zakresie praw człowieka

(Zatwierdzona na posiedzeniu Rady Dyrektorów nr 2/2013 dnia 22 lutego 2013 r.)

Wersja poprawiona nr 1

(Zatwierdzona na posiedzeniu Rady Dyrektorów nr 2/2015 dnia 20 lutego 2015 r.)

Wersja poprawiona nr 2

(Zatwierdzona na posiedzeniu Rady Dyrektorów nr 4/2016 dnia 11 sierpnia 2016 r.)

Uwaga

W przypadku gdy którekolwiek z postanowień zawartych w niniejszej „Polityce” jest sprzeczne z miejscowym prawem, przepisami czy też regulaminami jakiejś jednostki, wiążące są dane prawa, przepisy i regulaminy

Spis treści

Zakres obowiązywania polityki	1
Poszanowanie praw człowieka	1
Dyskryminacja i molestowanie	1
Sprawiedliwe traktowanie pracowników	2
Szkolenie personelu	2
Prawo dostępu	2
Wymiar czasu pracy	2
Rekrutacja	3
Praca dzieci	3
Kwestie dyscyplinarne	3
Swoboda zrzeszania się i zbiorowe układy pracy	3
Procedury rozpatrywania skarg	3
Publikacja niniejszej polityki	4

Polityka w zakresie praw człowieka

Jako przedsiębiorstwo globalne, prowadzące działalność na czterech kontynentach, Indorama Ventures Public Company Limited (IVL) jest zdecydowanie przekonana o konieczności przestrzegania wszystkich praw człowieka. Angażujemy się w ochronę i poszanowanie praw człowieka ujętych w Powszechnej deklaracji praw człowieka oraz w dwóch uzupełniających ją traktatach – Międzynarodowym pakcie praw obywatelskich i politycznych oraz Międzynarodowym pakcie praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Unikamy naruszania praw człowieka, unikamy przyzwalania na łamanie praw człowieka przez inne osoby oraz przestrzegamy przepisów prawa w krajach, w których prowadzimy działalność.

W jurysdykcjach, gdzie wyżej wymienione międzynarodowe standardy praw człowieka odbiegają od prawa lokalnego, staramy się przestrzegać standardów wyższych. W przypadku konfliktu wspomnianych powyżej przepisów przestrzegamy prawa, a jednocześnie staramy się dążyć do zachowania międzynarodowych standardów praw człowieka. Zobowiązujemy się ciągle udoskonalać naszą politykę praw człowieka, aby spełniać najwyższe standardy.

Zakres obowiązywania polityki

Niniejsza polityka dotyczy Rady Dyrektorów, zarządu, pracowników, stażystów i osób, które nie są pracownikami, lecz są upoważnione do działania w imieniu IVL lub jej reprezentowania – w tym pracowników spółek zależnych, joint venture i powiązanych¹. Ponadto zachęcamy osoby zainteresowane uczestniczące w całym naszym łańcuchu tworzenia wartości, aby przyjmowały one standardy praw człowieka zgodne z Deklaracją ONZ jako element swego kodeksu etycznego.

Poszanowanie praw człowieka

Wykrywamy naruszenia praw człowieka i im zapobiegamy oraz minimalizujemy skutki prowadzonej przez nas działalności dzięki właściwej ocenie ryzyka i procedurom minimalizującym.

Dyskryminacja i molestowanie

Zobowiązujemy się chronić pracowników i inne osoby zainteresowane przed wszystkimi formami dyskryminacji i nękania ze względu na ich poglądy, rasę, kolor skóry, wyznanie, płeć, orientację seksualną, narodowość, wiek, niepełnosprawność i innych cech uznawanych za prawa człowieka. We wszystkich obszarach naszej działalności stosujemy praktyki rozsądne i prointegracyjne oraz dążymy do wyeliminowania uprzedzeń, dyskryminacji, nękania i molestowania.

Za molestowanie uznajemy czyny wymienione poniżej:

¹ Spółki powiązane to spółki, w których IVL posiada 20%-50% udziałów uprawniających do głosowania.
Human Rights Policy

- Obrażanie i poniżanie fizyczne i słowne
- Grożenie i zastraszanie
- Wygłaszanie niemile widzianych żartów i uwag na temat czyjejs odmierności
- Molestowanie seksualne obejmuje między innymi zachowania o charakterze, który:
 - powoduje zastraszanie na tle seksualnym, tworzy niemile widzianą, wrogą, uwłaczającą atmosferę w pracy
 - można realnie uznać za uzależnianie warunków pracy bądź szansy na zatrudnienie od aspektów seksualnych

Sprawiedliwe traktowanie pracowników

Wszystkich pracowników traktujemy sprawiedliwie i uczciwie bez względu na to, gdzie pracują. Cały personel ma uzgodnione warunki zatrudnienia zgodnie z miejscowym prawem bądź praktyką.

Szkolenie personelu

Swojemu personelowi zapewniamy niezbędne instrukcje i szkolenia, aby zagwarantować skuteczną realizację niniejszej polityki i aby być prointegracyjnym pracodawcą i usługodawcą.

Prawo dostępu

Dołożymy wszelkich uzasadnionych starań, aby nasze budynki i obiekty były dostępne dla pracowników, klientów i gości niepełnosprawnych. Ponadto dołożymy uzasadnionych starań, aby nasze pojazdy były dostępne dla pracowników i klientów i aby były one zgodne z właściwymi przepisami prawa w kraju ich eksploatacji.

Staramy się zapewnić klientom i pracownikom na żądanie dostęp do informacji w formatach alternatywnych.

Wszystkim pracownikom i gościom zapewnia się w rozsądnym zakresie dostęp do zaplecza sanitarno-socjalnego.

Wymiar czasu pracy

Wymiar czasu pracy nie może być nadmierny, winien być zgodny z wytycznymi branżowymi i normami krajowymi. Wypłacamy sprawiedliwe wynagrodzenie z uwzględnieniem warunków i rynków lokalnych. Zawsze przestrzegamy kryterium najniższego wynagrodzenia krajowego.

Rekrutacja

Rekrutację zawsze przeprowadza się z zachowaniem zasad sprawiedliwości, równości i jednolitości dla wszystkich kandydatów. Praktyki rekrutacyjne są prointegracyjne i dążymy do likwidacji barier w zatrudnianiu odpowiednich kandydatów.

Praca dzieci

Nie zatrudniamy dzieci niezgodnie z prawem, nie stosujemy pracy przymusowej ani niewolniczej dla odpracowania długu, wymuszonej pracy w godzinach ponadwymiarowych i nie tolerujemy zatrudniania dzieci niezgodnie z prawem. Przestrzegamy miejscowych przepisów prawa w zakresie pracy dzieci w miejscach, w których działają nasze przedsiębiorstwa. Niedopuszczalne jest zatrudnianie młodocianych poniżej wieku określonego prawem.

Kwestie dyscyplinarne

Nie stosujemy i nie tolerujemy stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego i fizycznego oraz znieważania słownego. Dla każdego członka personelu, którego postępowanie nie spełnia wymaganych standardów, przewidziane są procedury dyscyplinarne.

Swoboda zrzeszania się i zbiorowe układy pracy

Szanujemy prawo pracowników do tworzenia i wstępowania (bądź niewstępowania) do zrzeszeń bez obaw o odwet, ingerencję i molestowanie, o ile dane zrzeszenie przestrzega miejscowego prawa. Nie powstrzymujemy konstruktywnego dialogu w kwestiach dotyczących warunków i środowiska pracy.

Procedury rozpatrywania skarg

Dysponujemy procedurami rozpatrywania skarg, dzięki którym pracownicy mogą zgłaszać problemy osobiste i dotyczące pracy.

Każdy pracownik, który jest przekonany, że ma podstawy do złożenia skargi z powodu nękania, dyskryminacji, molestowania bądź dręczenia, ma prawo dochodzić swoich roszczeń na drodze naszych procedur rozpatrywania skarg.

Klienci, którzy są przekonani, że mają podstawy do reklamacji, mogą dochodzić swoich roszczeń na drodze obowiązujących w naszym przedsiębiorstwie procedur reklamacyjnych. Zapewniamy swobodę dostępu do naszych procedur reklamacji i informacji zwrotnych oraz korzystania z nich.

W przypadku gdy pracownik pełniący obowiązki służbowe dozna naruszenia praw człowieka w wyniku działania osoby trzeciej czy też osoby spoza firmy, podejmiemy wszelkie niezbędne i uzasadnione kroki, aby pomóc takiemu pracownikowi.

Publikacja niniejszej polityki

Spółka jest zobowiązana podać niniejszą politykę oraz jej przesłanie do wiadomości całego personelu za pośrednictwem:

- Instruktażu pracowników
- Publikacji działu kadr