

Indorama Ventures Public Company Limited

Human Rights Policy Política de Direitos Humanos

(As approved by the Board of Directors Meeting Nº 2/2013 dated February 22, 2013)

Revisão 1

(As approved by the Board of Directors Meeting Nº 2/2015 dated February 20, 2015)

Revisão 2

(As approved by the Board of Directors Meeting Nº 4/2016 dated August 11, 2016)

Nota

Em caso de conflito do disposto na presente Política Anticorrupção com as leis, normas e regulamentos locais de qualquer entidade, prevalecem as leis, normas e regulamentos locais.

Índice

Cobertura de Política	1
Respeito pelos Direitos Humanos	1
Discriminação e Assédio	1
Tratamento justo dos colaboradores	2
Formação de colaboradores	2
Direito ao Acesso	2
Horas de Trabalho	2
Recrutamento	3
Trabalho Infantil	3
Questões Disciplinares	3
Liberdade de Associação e Negociação Coletiva	3
Procedimentos de queixa	3
Comunicação desta Política	4

Política de Direitos Humanos

Como empresa global que opera nos quatro continentes, a Indorama Ventures Public Company Limited (IVL) acredita fortemente no respeito pelos direitos humanos. Empenha-se a proteger e adotar os direitos humanos conforme consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos correspondentes dois tratados, O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e O Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais. Evitará violar os direitos humanos, evitará a cumplicidade nos abusos dos direitos humanos por parte de terceiros e cumprirá as leis dos países com os quais faz negócios.

Para jurisdições onde as normas internacionais de direitos humanos acima mencionados diferem da lei local, empenha-se em seguir o padrão mais elevado. No caso de estarem em conflito, deve-se cumprir a lei procurando alcançar as normas internacionais de direitos humanos. Está empenhada em melhorar continuamente a política de direitos humanos para atingir os mais altos padrões.

Cobertura de Política

Esta política aplica-se ao Conselho de Administração, diretores, trabalhadores, estagiários e pessoas que não são trabalhadores, mas autorizados a agir em nome ou representar a IVL incluindo os empregados de subsidiárias, joint ventures e empresas associadas¹. A IVL Incentiva as partes interessadas em toda a cadeia de valor a adotar padrões elevados de direitos humanos em conformidade com a Declaração da ONU como parte de seu código de conduta.

Respeito pelos Direitos Humanos

A IVL procura identificar e prevenir violações de direitos humanos, bem como mitigar os impactos relacionados resultantes dos seus negócios através de avaliação de riscos e procedimentos de mitigação.

Discriminação e Assédio

A IVL empenha-se em proteger os colaboradores e outras partes interessadas de todas as formas de discriminação e assédio com base nas suas opiniões ideológicas, raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, nacionalidade, idade, deficiência ou qualquer outra condição considerada como um direito humano. Adota práticas razoáveis e inclusivas em todas as operações e procura eliminar o preconceito, a discriminação, o assédio moral e o assédio.

São identificadas como assédio as ações descritas de seguida:

- Ofender ou humilhar alguém física ou verbalmente
- Intimidar ou ameaçar alguém

¹ Empresas Associadas são aquelas nas quais a IVL detém 20% a 50% de ações com direito a voto.

- Fazer piadas ou comentários indesejados sobre as diferenças de alguém
- O assédio sexual inclui, mas não se limita a, comportamentos de natureza que:
 - Criem um ambiente de trabalho sexualmente intimidante, indesejável, hostil ou ofensivo
 - Considere colocar condições sexuais no trabalho de uma pessoa ou oportunidades de emprego

Tratamento justo dos colaboradores

A IVL trata todos os colaboradores de forma justa e honesta, independentemente de onde trabalhem. Todo o colaborador terá acordado os termos e condições de trabalho de acordo com a legislação ou prática local.

Formação de colaboradores

A IVL fornece aos colaboradores as orientações e a formação necessária para garantir a implementação efetiva desta política e garantir que é um empregador que promove a inclusão.

Direito ao Acesso

A Companhia desenvolve todas as medidas necessárias para garantir que os edifícios e instalações sejam acessíveis a colaboradores, clientes e visitantes com incapacidades. Assim como medidas necessárias para garantir que os veículos sejam acessíveis aos clientes e equipas e cumpram a legislação relevante do país em que.

É assegurada a disponibilização de informação aos clientes e colaboradores em diferentes formatos como requerido.

É dado acesso às casas de banhos e outras instalações, a todos os colaboradores e visitantes.

Horas de Trabalho

O horário de trabalho não deve ser excessivo e deve obedecer às diretrizes do setor industrial e à legislação nacional. É pago um salário justo, refletindo o mercado e as condições locais. A empresa garante o cumprimento de pagar de acordo com o salário mínimo nacional estabelecido.

Recrutamento

Todo o processo de recrutamento será realizado com imparcialidade, igualdade e consistência para todos os candidatos. As práticas de recrutamento promovem a inclusão e faz-se o possível para garantir que não haja barreiras ao emprego de candidatos adequados.

Trabalho Infantil

A Companhia não emprega nem tolera o trabalho infantil ilegal, o trabalho forçado nem força o trabalho suplementar infantil. A empresa cumpre as leis locais de trabalho infantil nas quais todas as unidades da IVL operam. Nenhum jovem abaixo da idade legal deve ser recrutado.

Questões Disciplinares

Não é utilizado nem tolerado o uso de punição corporal, coerção mental ou física ou abuso verbal. A Empresa tem procedimentos disciplinares para qualquer membro da equipa cuja conduta esteja abaixo dos requisitos exigidos.

Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

A Companhia respeita o direito dos colaboradores de formar e aderir (ou não) a uma associação sem medo de retaliação, interferência e assédio, desde que tal associação esteja em conformidade com as leis locais. Não é exercida nenhuma obstrução ao diálogo em questões relacionadas com ambiente e condições de trabalho.

Procedimentos de queixa

Possuímos procedimentos de queixa através do qual os colaboradores podem levantar questões pessoais e relacionados com o trabalho.

Qualquer colaborador que considere ter motivos para reclamar relativamente a questões de intimidação, discriminação, assédio ou vitimização tem o direito de prosseguir com a queixa através dos procedimentos de queixa.

Os clientes que sentirem motivos para reclamar podem fazê-lo através dos procedimentos de reclamação de clientes. A empresa garante que os procedimentos de reclamação/feedback são acessíveis e podem ser usados por todos.

Sempre que um colaborador ao serviço sofra uma violação dos seus direitos humanos no resultado da ação de um estranho ou terceira parte, a empresa tomará todas as medidas necessárias e razoáveis para auxiliar o colaborador lesado.

Comunicação desta Política

A Companhia está comprometida em assegurar que esta política e o seu conteúdo é comunicado a todos os colaboradores através de:

- Induções aos Colaboradores
- Comunicações dos Recursos Humanos