



# **Indorama Ventures Public Company Limited**

## **HIV-AIDS Beleid**

*(goedgekeurd door de raad van bestuur vergadering nr.4/2013 op 08 augustus 2013)*

## Beleid HIV-AIDS op de werkplek

Indorama Ventures (IVL) gelooft in erkenning van en op een positieve manier omgaan met werknemers die leven HIV/Aids omdat wij de ernst van deze wereldwijde epidemie onderkennen. Het Bedrijf zet zich in voor de ontwikkeling van gedragslijnen en het uitvoeren van programma's die ervoor zorgen dat HIV/AIDS patiënten met compassie behandeld worden en niet gediscrimineerd worden. Tevens moet men goed voorgelicht zijn en is voorkomen en het bieden van ondersteuning in de ziektekosten belangrijk voor ons.

Hoewel we weten dat specifieke programma's special ontworpen kunnen zijn voor de omstandigheden ter plaatse, geldt ons HIV/AIDS beleid voor alle werknemers van het Bedrijf.

### **Vertrouwelijkheid en Openbaring**

HIV en AIDS worden als medische aandoening vertrouwelijk behandeld, in overeenstemming met de wetgeving en het bedrijfsbeleid wat hierop van toepassing is.

### **Non-Discriminatie**

In samenhang met IVL's huidige wereldwijde beleid voor non-discriminatie, zorgen wij voor een werkomgeving voor onze werknemers die vrij is van pesterijen of discriminatie. Het Bedrijf discrimineert niet tegen collega's die besmet zijn met HIV of AIDS, deze uitslag te horen krijgen, samenleven met iemand die besmet is of op welke wijze dan ook met deze ziekte te maken hebben en zal dit in de toekomst ook niet doen. We behandelen HIV en AIDS net als elke andere ziekte als het gaat om bedrijfsbeleid voor alle werknemers op het gebied van steun, zoals ziektekosten,- en levensverzekering, steun bij invaliditeit en verlof. Wij zullen ons er voor inzetten onze grote leveranciers en afnemers ervan te overtuigen een gelijkend non-discriminatie beleid toe te passen.

Alle werknemers en toeleveranciers moeten zich houden aan ons non-discriminatie beleid.

Iedereen die zich schuldig maakt aan pesterijen of discriminatie zal hiervan de gevolgen ondervinden wat zelf zou kunnen leiden tot ontslag.

### **Testen**

IVL is een voorstander van routineus, vertrouwelijk en vrijwillig testen en hulpverlening als onderdeel van ons 'onderricht en gewaarwording programma'. Een IVL werknemer is niet verplicht een HIV test te ondergaan, tenzij de werknemer hier uitdrukkelijk en goed geïnformeerd mee instemt, om zo de werknemer bij te kunnen staan in het verkrijgen van de juiste steun en zorg. HIV testen zullen geen onderdeel uitmaken van de werving en selectie procedure.

### **Voorlichting en Bewustzijn**

Het Bedrijf verplicht zichzelf ertoe een hygiënische en veilige werkomgeving voor de werknemer te creëren.

Deze verplichting erkend dat HIV/ AIDS niet overgebracht kan worden door oppervlakkig contact.

Werknemers die op de hoogte zijn van de feiten rondom HIV besmetting en AIDS zullen minder negatief of ongepast reageren op de ziekte van een collega.

Het door het bedrijf verzorgen van Bewustzijn en voorlichtingsprogramma's speelt een belangrijke rol in het behoud van de waardigheid van die collega's die besmet zijn met of te maken hebben met HIV/AIDS. Ze hebben als doel diegene te helpen hun gebruikelijke leven ook op de werkvloer voort te kunnen zetten. Het Bedrijf zal zorgen voor, hetzij direct, hetzij door inschakeling van derden, een geïntegreerd voorlichting en bewustzijnsprogramma met de focus op preventie. Dergelijke programma's kunnen bestaan uit:

- Training voor managers en leidinggevenden betreffende het communiceren en naleven van het bedrijfsbeleid 'HIV/AIDS op de werkplek' en de bijbehorende programma's en steun.
- Toegang tot informatie ter bevordering van medisch correcte en relevante informatie over het voorkomen en behandelen van HIV/AIDS, inclusief informatie over effectieve programma's op het gebied van onthouding, trouw en condoomgebruik.
- Informatie over veilige seks en algemene bevordering van gezondheid inclusief informatie over Drugs en alcohol misbruik.