



Indorama Ventures Public Company Limited

Klokkenluider Policy

(goedgekeurd door de raad van bestuur vergadering nr.2/2013 op 22 februari 2009)

Herziening 1

(goedgekeurd door de raad van bestuur vergadering Nr.1/2014 op 12 januari 2014)

Klokkenluider Beleid

1. Doel

1.1. Het doel van het Indorama Ventures PCL (“IVL”) Klokkenluider Beleid is de werknemers die onethisch gedrag waarnemen (wel of niet in strijd met de wet) in staat te stellen het klokkenluider comité te benaderen zonder dat ze hiervoor verplicht hun direct leidinggevende op de hoogte moeten stellen en zonder dat hun identiteit bekend wordt.

1.2. Dit beleid bepaalt het melden en onderzoeken van beschuldigingen van misstanden. In alle gevallen heeft het klokkenluider comité het recht te bepalen wanneer de omstandigheden aan een onderzoek onderworpen worden en, volgens het beleid en de geldende regels en wetgeving, welk onderzoek in dat geval geschikt is.

2. Definities

2.1. **Bedrijf:** Indorama Ventures Public Company Limited en al haar dochterondernemingen.

2.2. **Werknemer:** Iedere werknemer van IVL en haar dochterondernemingen inclusief de managers.

2.3. **Klokkenluider:** Een werknemer die in een beschermde positie een misstand aan het licht brengt die hij/zij heeft waargenomen.

2.4. **Onderzoekers:** Iedereen die bevoegd, aangesteld of geraadpleegd wordt door het klokkenluider comité, inclusief de Interne Onderzoeksafdeling.

2.5. **Klokkenluider comité:** Een comité die alle meldingen van misstand van de klokkenluider onderzoekt.

De leden van het klokkenluider comité zullen bestaan uit het wereldwijde hoofd P&O, het hoofd investeerdersrelaties, de secretaris van het bedrijf en het hoofd van de afdeling Intern Onderzoek, allen werkzaam in het hoofdkantoor in Bangkok.

2.6. **Vertrouwelijkheid melding misstand:** Alle communicatie die in goed vertrouwen en in volle overtuiging dat er reden tot zorg is informatie bevat wat bewijs kan vormen voor onethisch of ongepast gedrag. Het bedrijf en het management zullen de identiteit van de klokkenluider niet bekend maken. Ook zullen zij geen oneerlijke of straffende maatregelen nemen zoals zijn/haar functie, werkomschrijving of werkplek veranderen; schorsen, bedreigen, lastig vallen of ontslaan van de klokkenluider.

2.7. **Persoon in kwestie:** Een persoon tegen wie of in verband met wie een ‘vertrouwelijke melding van misstand’ gemaakt is.

3. Vertrouwelijke melding van misstand

3.1. Werknemers kunnen melding maken van het volgende:

a. Alle handelingen die in strijd zijn met de gedragsregels en het ondernemingsbeleid van het bedrijf en alle handelingen die de bedrijfsbelangen nadelig beïnvloeden.

b. Alle handelingen die in strijd zijn met de statuten van het bedrijf, waaronder alle regels, voorschriften, aankondigingen en beleid.

c. Alle handelingen die illegaal zijn volgens de lokale of internationale wetgeving.

4. Meldingsprocedure

De melding kan anoniem gedaan worden aan het klokkenluiders comité op één van de onderstaande manieren:

4.1. Email: ethics@indorama.net

4.2. Brief: Een geschreven melding kan gestuurd worden naar onderstaand adres

The Corporate Governance section

c/o Mr. Richard Jones

Indorama Ventures PCL.

75/102 Ocean Tower 2, 28th Fl., Soi Sukhumvit 19, Asoke Road,

Klongtoey Nua, Wattana,

Bangkok 10110, Thailand.

4.3. Een vertrouwelijke melding van misstand kan ook aan de direct leidinggevende gemeld worden (mits er geen sprake is van mogelijke belangenverstremming). In dit geval zal de leidinggevende het klokkenluider comité hiervan op de hoogte stellen zonder de identiteit van de klokkenluider bekend te maken.

4.4. Meldingen van misstand worden bij voorkeur gemeld in het Engels via email of per brief. Als het in de lokale taal geschreven is, zal het naar het Engels vertaald worden voor verder onderzoek.

5. Procedure onderzoek naar melding misstand

5.1. Het klokkenluider comité zal binnen 7 dagen na ontvangst vaststellen of de melding van misstand gegrond is of niet. Als het een klacht betreft tegen een lid van het klokkenluiders comité dan zal dit gedaan worden door de voorzitter van het Audit comité. Hij zal het onderzoek starten met behulp van een comité bestaande uit bestuursleden die geen verband hebben met de aan het licht gebrachte daad.

5.2. Indien het klokkenluider comité heeft vastgesteld dat de gemelde misstand niet gegrond is dan zal de reden hiervoor besproken worden in de vergadering van het 'Nomination, Compensation and Corporate Governance' ("NCCG") Comité (Nominatie, Compensatie en Ondernemingsbeleid). Het NCCG comité mag de beslissing herroepen indien noodzakelijk.

5.3. Als het klokkenluider comité bepaald dat de gemelde misstand gegrond is dan zal er een onderzoek naar de vermeende overtreding gestart worden onder leiding van het afdelingshoofd van Interne Audits.

5.4. De persoon in kwestie zal doorgaans geïnformeerd worden over de beschuldigingen bij aanvang van het formele onderzoek en de kans krijgen een zich te verdedigen tijdens het onderzoek.

5.5. De persoon in kwestie heeft de verantwoordelijkheid zich niet te mengen in het onderzoek. Bewijs zal niet achtergehouden, vernietigd of vervalst worden en getuigen zullen niet beïnvloed, getraind of geïntimideerd worden. Al deze acties zullen niet zonder gevolgen zijn.

5.6. Het hoofd Interne Audits zal binnen een maand na ontvangst van de gemelde misstand een verslag met de bevindingen van het onderzoek indienen bij het klokkenluider comité voorzien van het bewijs, indien aanwezig. Uitstel kan alleen toegekend worden na beraad door het klokkenluider comité.

Vervolgstappen na onderzoek gemelde misstand

6.1. De persoon in kwestie heeft het recht geïnformeerd te worden over de resultaten van het onderzoek. Indien de beschuldigingen niet erkend worden zal er met de person in kwestie overlegd worden of openbare bekendmaking van de onderzoeksresultaten in het belang zijn van de persoon in kwestie en het bedrijf.

6.2. Als het onderzoek aantoont dat er sprake is van ongepast of onethisch gedrag door de persoon in kwestie dan zal het klokkenluider comité een passende actie of straffende maatregel aanbevelen.

In het geval enige bepaling in dit beleid in strijd is met de plaatselijke wet,- en/of regelgeving dan zullen deze wetten, regels en voorschriften doorslaggevend zijn.