

Indorama Ventures Public Company Limited

Whistleblower-Politik

(Laut Beschluss der Vorstandssitzung Nr. 2/2013 vom 22. Februar 2013)

Revision 1

(Laut Beschluss der Vorstandssitzung Nr. 1/2014 vom 12. Januar 2014)

Revision 2

(Laut Beschluss der Vorstandssitzung Nr. 2/2015 vom 20. Februar 2015)

Whistleblower-Politik

1. Zweck

- 1.1. Zweck der Whistleblower-Politik von Indorama Ventures PCL („IVL“) ist es, einem Mitarbeiter, der Zeuge einer unmoralischen Handlung wird (unabhängig davon, ob diese gegen das Gesetz verstößt), die Kontaktaufnahme mit einem Whistleblower-Ausschuss zu ermöglichen, ohne dass dessen Vorgesetzter darüber informiert und seine Identität preisgegeben werden muss.
- 1.2. Diese Politik regelt die Meldung und Untersuchung von Vorwürfen unzulässiger Handlungen. In allen Fällen behält der Whistleblower-Ausschuss das Vorrecht zu bestimmen, wann die Umstände eine Untersuchung rechtfertigen und das entsprechende Untersuchungsverfahren entsprechend dieser Politik sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften einzuleiten ist.

2. Definitionen

- 2.1. **Unternehmen:** Indorama Ventures Public Company Limited und all seine Tochtergesellschaften.
- 2.2. **Mitarbeiter:** Jeder Mitarbeiter von IVL und seinen Tochtergesellschaften, einschließlich ihrer Geschäftsführer.
- 2.3. **Whistleblower:** Ein Mitarbeiter, der eine geschützte Aufdeckung einer unmoralischen Handlung macht, die er beobachtet hat.
- 2.4. **Untersucher:** Als Untersucher werden die Personen bezeichnet, die vom Whistleblower-Ausschuss befugt, ernannt und zu Rate gezogen werden, einschließlich der Internen Revisionsabteilung.
- 2.5. **Whistleblower-Ausschuss:** Der Whistleblower-Ausschuss ist ein Ausschuss, der jegliche Aufdeckungen von Whistleblowern untersucht. Die Mitglieder des Whistleblower-Ausschusses umfassen den Leiter für Investor Relations und Corporate Communications, den globalen Personalleiter, den Company Secretary und den Leiter der Internen Revision, die alle ihren Sitz in der Hauptgeschäftsstelle in Bangkok haben. Der Leiter für Investor Relations und Corporate Communications ist federführender Koordinator.
- 2.6. **Geschützte Aufdeckung:** Als geschützte Aufdeckung wird jegliche Kommunikation in gutem Glauben bezeichnet, die in der aufrichtigen Überzeugung, dass begründeter Anlass zur Sorge besteht, Informationen preisgibt oder aufzeigt, welche eine unmoralische oder unzulässige Handlung belegen können. Das Unternehmen und die Geschäftsführung dürfen die Identität des Whistleblowers nicht offenlegen und keine unfairen oder bestrafenden Maßnahmen einleiten, zu denen unter anderem eine Änderung der Stellung, der Stellenbeschreibung oder des Arbeitsplatzes, Suspendierung, Drohungen, Belästigung oder Entlassung des Whistleblowers gehören.
- 2.7. **Betroffene Person:** Eine Person, die Gegenstand einer geschützten Aufdeckung ist oder damit in Verbindung steht.

3. Geschützte Aufdeckung

3.1 Mitarbeiter können Meldungen machen bezüglich:

- a. jeder Handlung, die gegen den Verhaltenskodex des Unternehmens und die Corporate-Governance-Politik verstößt sowie jeder Handlung, die zu einer nachteiligen Beeinträchtigung der geschäftlichen Interessen des Unternehmens führt.
- b. jeder Handlung, die gegen die Gesellschaftssatzung des Unternehmens verstößt, einschließlich jeglicher Regeln, Vorschriften, Meldungen und Richtlinien.
- c. jeder Handlung, die gemäß lokalem oder internationalem Recht illegal ist.

4. Meldeverfahren

Eine Aufdeckung kann über die unten genannten Kommunikationskanäle auch anonym an den Whistleblower-Ausschuss gerichtet werden:

4.1. Per E-Mail: ethics@indorama.net oder independentdirectors@indorama.net (für Meldungen gegen ein Mitglied oder Mitglieder des Whistleblowerausschusses)

4.2. Per Brief: Eine schriftliche Beschwerde kann geschickt werden an:

The Whistleblower Committee
c/o Mr. Richard Jones
Head of Investor Relations and Corporate Communications
Indorama Ventures PLC
75/102 Ocean Tower 2, 28th Floor, Soi Sukhumvit 19, Asoke Road,
Klongtoey Nua, Wattana
Bangkok 10110, Thailand.

4.3 Eine geschützte Aufdeckung kann auch gegenüber dem direkten Vorgesetzten gemacht werden (sofern kein möglicher Interessenskonflikt besteht). In diesen Fällen hat der Vorgesetzte den Bericht an den Vorsitzenden des Whistleblower-Ausschusses zu richten und angemessene Sorge dafür zu tragen, dass die Identität des Whistleblowers geheim bleibt.

4.4 Eine geschützte Aufdeckung sollte vorzugsweise per E-Mail oder in Schriftform in englischer Sprache erfolgen. Wenn sie in der Landessprache verfasst ist, wird sie für weitere Untersuchungen ins Englische übersetzt.

5. Vorgehensweise bei der Untersuchung geschützter Aufdeckungen

5.1 Der Whistleblower-Ausschuss beschließt innerhalb von 7 Arbeitstagen nach Eingang der geschützten Aufdeckung, ob die geschützte Aufdeckung tatsächlich einen Regel- oder Moralverstoß betrifft. Richtet sich die Beschwerde gegen ein Mitglied des Whistleblower-Ausschusses, wird diese dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses vorgelegt, der die Untersuchung unter der Zuständigkeit eines ernannten Ausschusses aus Führungskräften einleitet, die keine Verbindung zur offengelegten Tat haben.

5.2 Beschließt der Whistleblower-Ausschuss, dass die geschützte Aufdeckung nicht zulässig ist, wird die Begründung dafür in der Versammlung des Nominierungs-, Vergütungs- und Corporate-Governance-Ausschusses (NV&CG) besprochen. Der NV&CG-Ausschuss kann den Beschluss bei Bedarf aufheben.

- 5.3 Wenn der Whistleblower-Ausschuss beschließt, dass die geschützte Aufdeckung zulässig ist, wird eine Untersuchung durch den Leiter der Internen Revision den mutmaßlichen Verstoß untersuchen.
- 5.4 Die betroffene Person wird in der Regel zu Beginn einer offiziellen Untersuchung über die Vorwürfe informiert und hat während der Untersuchung die Gelegenheit, sich dagegen zu verteidigen.
- 5.5 Die betroffene Person ist verpflichtet, nicht in die Untersuchung einzugreifen. Beweise dürfen nicht zurückgehalten, zerstört oder manipuliert werden und Zeugen dürfen von der betroffenen Person nicht beeinflusst, gezoacht oder eingeschüchtert werden. Sämtliche dieser Handlungen ziehen ein Disziplinarverfahren nach sich.
- 5.6 Der Leiter der Internen Revision wird beim Whistleblower-Ausschuss innerhalb von einem Monat nach Eingang der geschützten Aufdeckung einen Bericht zu den Erkenntnissen der Untersuchung zusammen mit eventuell vorliegenden Beweisen einreichen. Eine Verlängerung dieser Frist darf nur nach Überprüfung durch den Whistleblower-Ausschuss gewährt werden.

6. Ablauf nach der Untersuchung einer geschützten Aufdeckung

- 6.1 Die betroffene Person hat das Recht, über das Ergebnis der Untersuchung informiert zu werden. Sollten sich die Vorwürfe als falsch erweisen, ist mit der betroffenen Person zu klären, ob eine öffentliche Aufdeckung der Untersuchungsergebnisse im besten Interesse der betroffenen Person und des Unternehmens wäre.
- 6.2 Wenn die Untersuchung zu der Schlussfolgerung führt, dass die betroffene Person eine unzulässige oder unmoralische Tat begangen hat, hat der Whistleblower-Ausschuss nach seinem Ermessen notwendige Korrekturmaßnahmen oder Disziplinarverfahren zu empfehlen.

Sollte eine der Bestimmungen in dieser Politik im Widerspruch zu lokalen Gesetzen, Vorschriften oder Regelungen stehen, sind diese lokalen Gesetze, Vorschriften und Regelungen maßgeblich.