

# **Indorama Ventures Public Company Limited**

## **Menschenrechtspolitik**

*(Wie in der Vorstandssitzung Nr. 2/2013 am 22. Februar 2013 genehmigt)*

*Revision 1*

*(Wie in der Vorstandssitzung Nr. 2/2015 am 20. Februar 2015 genehmigt)*

*Revision 2*

*(Wie in der Vorstandssitzung Nr. 4/2016 am 11. August 2016 genehmigt)*

## Table of Contents

<a href="#">Geltungsbereich der Richtlinie</a> .....	1
<a href="#">Einhaltung der Menschenrechte</a> .....	1
<a href="#">Diskriminierung und Belästigung</a> .....	1
<a href="#">Gerechte Behandlung von Mitarbeitern</a> .....	2
<a href="#">Personalschulung</a> .....	2
<a href="#">Zugangsrechte</a> .....	2
<a href="#">Arbeitszeiten</a> .....	2
<a href="#">Einstellung</a> .....	3
<a href="#">Kinderarbeit</a> .....	3
<a href="#">Disziplinarmaßnahmen</a> .....	3
<a href="#">Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen</a> .....	3
<a href="#">Beschwerdeverfahren</a> .....	3
<a href="#">Vermittlung dieser Richtlinie</a> .....	3

## Menschenrechtspolitik

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für das international agierende Unternehmen Indorama Ventures Public Company Limited (IVL), das auf vier Kontinenten tätig ist, ein wichtiges Anliegen. Wir sind sowohl dem Schutz als auch der Beachtung der Menschenrechte verpflichtet, wie in der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ und den beiden damit einhergehenden Abkommen, dem „Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte“ und dem „Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte“ aufgeführt. Wir verletzen keine Menschenrechte, beteiligen uns nicht als Mittäter an Menschenrechtsverletzungen durch andere Personen und halten die Gesetze der Länder ein, in denen wir geschäftlich tätig sind.

In Ländern, in denen die oben genannten internationalen Menschenrechtsabkommen von den vor Ort geltenden Gesetzen abweichen, versuchen wir, den jeweils strengeren Normen zu entsprechen. Im Falle von diesbezüglichen Widersprüchen halten wir die geltenden Gesetze ein und bemühen uns gleichzeitig nach besten Kräften, auch den internationalen Menschenrechtsabkommen zu entsprechen. Wir haben uns dem Ziel verschrieben, unsere Richtlinie über die Menschenrechte kontinuierlich zu verbessern, um höchsten Maßstäben gerecht zu werden.

### Geltungsbereich der Richtlinie

Diese Richtlinie gilt für den Vorstand, das Management, die Mitarbeiter, die Auszubildenden und alle Personen, die keine Angestellten sind, die aber trotzdem die Befugnis haben, im Auftrag von IVL zu handeln oder IVL zu vertreten, beispielsweise Angestellte der Tochtergesellschaften, Joint Ventures und verbundenen Unternehmen von IVL<sup>1</sup>. Wir halten auch alle Beteiligten unserer gesamten Wertschöpfungskette dazu an, strenge Bestimmungen über den Schutz der Menschenrechte in Übereinstimmung mit der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen in ihren Verhaltenskodex aufzunehmen.

### Einhaltung der Menschenrechte

Wir werden Menschenrechtsverletzungen aufdecken und verhindern und die damit verknüpften, aus unserer Geschäftstätigkeit resultierenden Auswirkungen mithilfe von angemessenen Risikobewertungs- und -minderungsverfahren mindern.

### Diskriminierung und Belästigung

Wir setzen uns für den Schutz der Arbeitnehmer und anderer Beteiligter vor Diskriminierungen und Belästigungen aller Art ein, die auf ihren politischen Ansichten, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Hautfarbe, Religion, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Neigung, ihrer nationalen Herkunft, ihrem Alter, einer Behinderung oder einem beliebigen anderen Status

---

<sup>1</sup> Verbundene Unternehmen sind solche an denen IVL 20% bis 50% der Anteile hält.  
Menschenrechtspolitik

beruhen, der als Menschenrecht angesehen wird. Bei unserer Geschäftstätigkeit wenden wir angemessene und integrative Praktiken an und versuchen, Vorurteile, Diskriminierungen, Schikanen und Belästigungen auszumerzen.

Wir betrachten die unten aufgeführten Verhaltensweisen als Belästigung:

- Körperliche Angriffe oder verbale Beleidigungen oder Demütigungen einer Person;
- Bedrohung und Einschüchterung einer Person;
- Unliebsame Witze oder Kommentare bezüglich der Andersartigkeit einer Person;
- Sexuelle Belästigung umfasst u. a. Verhaltensweisen:
  - die zu einer Arbeitsatmosphäre führen, die in sexueller Hinsicht für eine Person bedrohlich, lästig, feindselig oder anzüglich ist;
  - bei denen in angemessenem Maße davon auszugehen ist, dass die Stelle oder die Beschäftigungschancen einer Person an sexuelle Bedingungen geknüpft ist.

### **Gerechte Behandlung von Mitarbeitern**

Wir behandeln alle Mitarbeiter ungeachtet ihres Arbeitsplatzes gerecht und anständig. Alle Mitarbeiter haben Beschäftigungsbedingungen und -konditionen entsprechend geltendem Recht oder Brauch zugestimmt.

### **Personalschulung**

Wir bieten unseren Mitarbeitern die Beratung und Schulung, die nötig ist, um die wirksame Umsetzung dieser Richtlinie zu gewährleisten und sicherzustellen, dass wir ein integrativer Arbeitgeber und Dienstleister sind.

### **Zugangsrechte**

Wir werden alle angemessenen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass unsere Gebäude und Gelände für behinderte Mitarbeiter, Kunden und Besucher zugänglich sind. Wir werden außerdem alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass unsere Fahrzeuge für Kunden und Personal zugänglich sind und der maßgeblichen Gesetzgebung des Landes entsprechen, in dem sie betrieben werden. Wir werden uns bemühen sicherzustellen, dass unseren Kunden und Mitarbeitern alle Informationen nach Bedarf in einem alternativen Format zur Verfügung gestellt werden. Alle Mitarbeiter und Besucher erhalten angemessenen Zugang zu Toiletten und anderen Räumlichkeiten.

### **Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeit darf nicht überhöht sein und muss den Branchenrichtlinien sowie nationalen Standards entsprechen. Wir zahlen faire Löhne unter Berücksichtigung lokaler Märkte und Bedingungen. Nationale Mindestlöhne werden von uns immer eingehalten.

## **Einstellung**

Bei Einstellungen werden alle Bewerber jederzeit fair, gleichberechtigt und einheitlich behandelt. Im Zuge unserer Einstellungspraktiken geben wir jedem eine Chance und werden uns bemühen sicherzustellen, dass es keine Hindernisse für die Beschäftigung geeigneter Bewerber gibt.

## **Kinderarbeit**

Wir greifen nicht auf illegale Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Zwangsüberstunden zurück und dulden keine illegale Kinderarbeit. Wir halten an unseren geschäftlichen Standorten die vor Ort geltenden Gesetze über Kinderarbeit ein. Es dürfen keine Jugendlichen unter dem gesetzlichen Mindestalter beschäftigt werden.

## **Disziplinarmaßnahmen**

Körperliche Züchtigung, seelische oder körperliche Nötigung oder verbale Beleidigungen werden von uns weder eingesetzt noch geduldet. Mitarbeiter, deren Verhalten unter dem geforderten Standard liegt, werden einem Disziplinarverfahren unterzogen.

## **Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer, Vereinigungen zu bilden und diesen beizutreten (oder nicht beizutreten), ohne Angst vor Repressalien, Störungen oder Belästigungen haben zu müssen, solange diese Vereinigungen mit den vor Ort geltenden Gesetzen im Einklang stehen. Wir werden keine konstruktiven Dialoge über Themen behindern, die sich auf das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen beziehen.

## **Beschwerdeverfahren**

Wir haben Beschwerdeverfahren, über die Mitarbeiter persönliche und arbeitsbezogene Probleme zur Sprache bringen können. Ein Mitarbeiter, der das Gefühl hat, aufgrund von Mobbing, Diskriminierung, Belästigung oder Schikanie Anlass zur Beschwerde zu haben, ist berechtigt, diese Beschwerde über unser Beschwerdeverfahren zu verfolgen.

Kunden, die ihrer Ansicht nach Grund zur Beschwerde haben, können diese über unsere Beschwerdeverfahren für Kunden zum Ausdruck bringen. Wir werden sicherstellen, dass unsere Beschwerde-/Feedback-Verfahren jedermann zur Verfügung stehen.

## **Vermittlung dieser Richtlinie**

Das Unternehmen verpflichtet sich sicherzustellen, dass diese Richtlinie und ihre Stimmung über folgende Wege an alle Mitarbeiter vermittelt werden:

- Mitarbeitereinweisungen
- Mitteilungen der Personalabteilung