

Indorama Ventures Public Company Limited

Human Rights Policy Política de Derechos Humanos

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

Revision 1

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

Revision 2

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

Observación

En el caso de que cualquier disposición contenida en esta política esté en conflicto con las leyes, reglamentos y normas locales de cualquier entidad, estas leyes, reglamentos y normas locales prevalecerán.

Tabla de Contenido

Cobertura de la Política.....	1
Respecto a los Derechos Humanos.....	1
Discriminación y Acoso.....	1
Trato Justo a los Empleados.....	2
Entrenamiento del Personal.....	2
Derecho de Acceso.....	2
Horas de Trabajo.....	3
Reclutamiento.....	3
Trabajo Infantil.....	3
Asuntos Disciplinarios.....	3
Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.....	3
Procedimiento de Quejas.....	3
Comunicación de ésta Política.....	4

Política de Derechos Humanos

Como empresa global que operamos en cuatro continentes, Indorama Ventures Public Company Limited (IVL), cree firmemente en respetar los derechos humanos. Estamos dedicados tanto a la protección como a la adhesión de los derechos humanos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y sus dos convenios correspondientes; El Convenio Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Convenio Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Vamos a evitar infringir los derechos humanos, evitar la complicidad en los abusos contra los derechos humanos por otros, y cumplir con las leyes de los países en los que hacemos negocios.

Para jurisdicciones en las que las normas internacionales de derechos humanos antes mencionados difieren de la legislación local, trataremos de seguir el más alto de los estándares. En el caso de que estos entren en conflicto, vamos a cumplir con la ley y daremos nuestro mejor esfuerzo por alcanzar los estándares internacionales de derechos humanos. Estamos comprometidos con la mejora continua de nuestra política de derechos humanos para cumplir con los más altos estándares

Cobertura de la Política

Esta Política aplica a la Junta de Directores, la administración, los empleados, personal en entrenamiento, personas que no son empleados, pero que están autorizadas para actuar en nombre y representación de IVL, incluyendo aquellos empleados por sus subsidiarias, empresas en participación y empresas asociadas¹. También exhortaremos a nuestros grupos de interés a través de nuestra cadena de valor, a adoptar los estándares de derechos humanos de conformidad con la Declaración de las Naciones Unidas como parte de su Código de Conducta.

Respeto a los Derechos Humanos

Identificaremos y preveremos las violaciones a los derechos humanos y mitigaremos los impactos conexos derivados de actividades de nuestro negocio a través de una evaluación de riesgos y procedimientos de mitigación.

Discriminación y Acoso

Estamos comprometidos a proteger a los empleados y otras partes interesadas de todas las formas de discriminación y acoso, basado en su ideología, raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad, o cualquier estado considerado como

un derecho humano. Adoptaremos de manera razonable prácticas inclusivas en todos nuestros Sitios de operación y buscaremos erradicar los prejuicios, discriminación, intimidación y el acoso.

Identificamos la lista anexa como ejemplo de acoso:

- ofender o humillar a alguien física o verbalmente
- Amenazar o intimidar a alguien
- Hacer bromas desagradables o comentarios acerca de las diferencias de alguien
- Acoso sexual incluye, pero no es limitativo a conductas de naturaleza tales como:
 - Crear un ambiente de trabajo sexualmente intimidante, desagradable, hostil u ofensivo.
 - O razonablemente se podría pensar en establecer condiciones sexuales en las oportunidades de trabajo o de empleo de una persona.

Trato justo a los empleados

Trataremos a todos los empleados de manera justa y honesta, sin importar dónde trabajan. Todo el personal acordará los términos y condiciones de empleo de acuerdo con la legislación o la práctica local.

Entrenamiento al Personal

Ofreceremos a nuestro personal la orientación y la formación necesaria para garantizar la aplicación efectiva de esta política y asegurar que somos un empleador inclusivo y buen proveedor de servicios.

Derecho de Acceso

Tomaremos todas las medidas razonables para asegurar que nuestros edificios y oficinas son accesibles a los empleados con discapacidad, clientes y visitantes. También tomaremos las medidas razonables para asegurar que nuestros vehículos sean accesibles para los clientes y el personal y cumplir con la legislación pertinente para el país en el que operan.

Trataremos de garantizar que la información se ponga a disposición de nuestros clientes y empleados en formatos alternativos según se requiera.

Todo el personal y los visitantes tendrán acceso viable al baño e instalaciones.

Horas de Trabajo

Las horas de trabajo no serán excesivas, cumpliendo con las directrices de la industria y las normas nacionales. Pagaremos un salario justo que refleje los mercados y las condiciones locales. Siempre cumpliremos con cualquier salario mínimo nacional.

Reclutamiento

El reclutamiento se llevará a cabo en relación con la equidad, la igualdad y la coherencia de todos los candidatos en todo momento. Las prácticas de contratación serán inclusivas y haremos lo posible para asegurar que no hay barreras para el empleo de los candidatos adecuados.

Trabajo infantil

No vamos a emplear mano de obra ilegal infantil, trabajo forzado o la servidumbre laboral, horas extras obligatorias, o tolerar el trabajo infantil ilegal. Nos adherimos a las leyes de trabajo infantil locales donde opera nuestro negocio. Ninguna persona menor de la edad legal se empleará.

Asuntos Disciplinarios

No utilizaremos ni perdonaremos el uso de castigos corporales, coerción mental o física o abuso verbal. Tenemos procedimientos disciplinarios para cualquier miembro del personal cuya conducta está por debajo de la norma requerida.

Libertad de Asociación y Contrato Colectivo

Respetamos el derecho de los trabajadores a asociarse y formar (o no afiliarse) a una asociación sin temor a represalias, interferencia y acoso, siempre y cuando dicha asociación cumpla con las leyes locales. No vamos a obstruir diálogos constructivos sobre cuestiones relacionadas con el medio ambiente y las condiciones de trabajo.

Procedimiento de Quejas

Tenemos procedimientos de queja a través de los cuales el personal puede plantear cuestiones personales y laborales.

Cualquier empleado que sienta que tiene motivos de queja en relación con la intimidación, discriminación, acoso o victimización tiene el derecho de poner la queja a través de nuestros procedimientos de quejas.

Los clientes que sientan que tienen motivos de queja pueden dar seguimiento a estos a través de nuestros procedimientos. Nos aseguraremos que nuestras quejas / procedimientos de retroalimentación sean accesibles y utilizables para todos.

Comunicación de esta política

La Compañía está comprometida en garantizar que esta política y sus efectos se comuniquen a todo el personal a través de:

- Las inducciones Empleado
- Comunicados de Recursos Humanos