

**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)*

## Tabla de Contenido

|  |   |
|--|---|
| <a href="#"><u>Alcance de la política</u></a> .....                      | 1 |
| <a href="#"><u>Respeto de los Derechos Humanos</u></a> .....             | 1 |
| <a href="#"><u>Discriminación y Acoso</u></a> .....                      | 1 |
| <a href="#"><u>Trato justo a los empleados</u></a> .....                 | 2 |
| <a href="#"><u>Formación al Personal</u></a> .....                       | 2 |
| <a href="#"><u>Derecho de Acceso</u></a> .....                           | 2 |
| <a href="#"><u>Horas de Trabajo</u></a> .....                            | 2 |
| <a href="#"><u>Reclutamiento</u></a> .....                               | 3 |
| <a href="#"><u>Trabajo infantil</u></a> .....                            | 3 |
| <a href="#"><u>Asuntos Disciplinarios</u></a> .....                      | 3 |
| <a href="#"><u>Libertad de Asociación y Contrato Colectivo</u></a> ..... | 3 |
| <a href="#"><u>Procedimiento de Quejas</u></a> .....                     | 3 |
| <a href="#"><u>Comunicación de esta política</u></a> .....               | 4 |

# Human Rights Policy

Como empresa global que opera a través de cuatro continentes, Indorama Ventures Public Company Limited (IVL), cree firmemente en el respeto de todos los derechos humanos. Estamos dedicados tanto a la protección y aceptación a los derechos humanos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y sus dos pactos correspondientes, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Vamos a evitar infringir los derechos humanos, evitar la complicidad en abusos de los derechos humanos por terceros, y cumplir con las leyes de los países en los que tenemos nuestros 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 valores. En el caso de que estren en conflicto, vamos a cumplir con la ley mientras realizamos nuestros mejores esfuerzos 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.

## **Alcance de la política**

Esta política se aplica al Consejo de Administración, directivos y consejeros, empleados, alumnos y personas que no son empleados, pero que están autorizadas para actuar en nombre o representación de IVL incluyendo los empleados de sus subsidiarias, joint ventures y asociadas. También animamos a nuestros grupos de interés a través de nuestra cadena de valor para adoptar estándares altos de derechos humanos de conformidad con la Declaración de las Naciones Unidas como parte de su código de conducta.

## **Respeto de los Derechos Humanos**

Identificaremos y prevendremos violaciones de los derechos humanos así como atenuaremos los impactos relacionados resultantes de nuestro negocio a través de la evaluación de riesgos y los procedimientos de prevención.

## **Discriminación y Acoso**

Estamos comprometidos a proteger a los empleados y otros grupos de interés de todas las formas de discriminación y acoso por razón de punto de vista ideológicos, raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad, o cualquier otro considerado como un derecho humano. Vamos a adoptar prácticas razonables y abiertas en todas nuestras operaciones y trataremos de erradicar los prejuicios, la discriminación, la intimidación y el acoso.

Identificamos la acción se enumeran a continuación como 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
- El acoso sexual incluye, pero no se limita a, los comportamientos de naturaleza como:
  - crear un ambiente de trabajo sexualmente intimidante, desagradable, hostil u ofensivo
  - considerarse razonablemente que se ponen 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.

### **Formación 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 son accesibles para los clientes y el personal y cumpliremos con la legislación pertinente para el país en el que trabajan.

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 empleamos mano de obra infantil ilegal, trabajo forzado, horas extras obligatorias, o tolerar el trabajo infantil ilegal. Nos adherimos a las leyes de trabajo infantil locales donde operan nuestros negocios. No se empleará a ningún joven menor de edad.

## **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 formar parte de (o no hacerlo) una asociación sin temor de represalias, injerencias, acoso, siempre y cuando tal asociación cumple con las leyes locales. No se obstruirán diálogos constructivos sobre cuestiones relativas a las condiciones y ambiente 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.

Allí donde se produzca una violación de los derechos humanos contra un empleado activo, resultado de la acción de un tercero o de una persona ajena; tomaremos todas las medidas necesarias y razonables para asistirlo.

### **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:

- La formación a los empleados
- Comunicados de Recursos Humanos