

Indorama Ventures Public Company Limited

Whistleblower politik

(Godkendt på bestyrelsesmøde 2/2013 den 22. februar 2013)

Revision 1

(Godkendt på bestyrelsesmøde 1/2014 den 12. januar 2014)

Revision 2

(Godkendt på bestyrelsesmøde 2/2015 den 20. februar 2015)

Whistleblower-politik

1. Formål

- 1.1. Formålet med Indorama Venture PLC ("IVL")'s Whistleblower-politik er at give medarbejdere, der oplever, at der foregår uetisk adfærd (uanset om det er i strid med loven eller ej), mulighed for at henvende sig til Whistleblower-komiteén uden nødvendigvis at gøre deres linjeledere opmærksomme herpå samt mulighed for at være anonyme.
- 1.2. Denne politik regulerer indberetning og undersøgelse af påstande vedrørende mistanke om uregelmæssigheder eller ulovligheder. I alle tilfælde forbeholder Whistleblower-komiteén sig suverænt ret til at afgøre, hvornår omstændighederne kræver en undersøgelse, og hvilken undersøgelsesprocedure der skal følges, i overensstemmelse med politikken og gældende love og regler.

2. Definitioner

- 2.1. **Virksomhed:** Indorama Ventures Public Company Limited og alle dets datterselskaber.
- 2.2. **Medarbejder:** Alle medarbejdere i IVL og dets datterselskaber, herunder bestyrelsesmedlemmer.
- 2.3. **Whistleblower:** En medarbejder, som foretager en beskyttet indberetning af uetiske aktiviteter, som han/hun har oplevet.
- 2.4. **Undersøgere:** Enhver person som er bemyndiget, udpeget eller spurgt til råds af Whistleblower-komiteén, herunder Afdelingen for intern revision.
- 2.5. **Whistleblower-komiteén:** En komité, som undersøger enhver indberetning foretaget af whistlebloweren. Whistleblower-komiteén består af selskabets chef for investor-forbindelser og koncernkommunikation, den globale HR-chef, direktionssekretæren og chefen for intern revision – som alle er i hovedkvarteret i Bangkok. Chefen for investor-forbindelser og koncernkommunikation står i spidsen for komitéen.
- 2.6. **Beskyttet indberetning:** Enhver kommunikation foretaget i god tro ud fra en ærlig overbevisning om, at der er begrundet årsag til bekymring, og som afslører eller fremviser information som kan dokumentere uetiske eller upassende forhold. Selskabet eller ledelsen vil ikke afsløre whistleblowerens identitet eller iværksætte nogen form for unfair eller straffeaktion, det være sig at ændre hans/hendes position, jobbeskrivelse eller arbejdssted – eller at suspendere, true, mobbe eller afskedige whistlebloweren.
- 2.7. **Anmeldt person:** En person mod eller i relation til hvem der er blevet foretaget beskyttet indberetning.

3. Beskyttet indberetning

- 3.1. Medarbejdere kan foretage indberetninger vedrørende følgende:
 - a. Enhver handling der krænker Selskabets adfærdskodeks og politik for god selskabsledelse og enhver handling, der påvirker Selskabets forretningsinteresser negativt.
 - b. Enhver handling der krænker Selskabet vedtægter, regler, forordninger, efterretninger og politikker.

- c. Enhver handling som er i strid med lokal eller international lov.

4. Indberetningsprocedure

En indberetning kan foretages anonymt til Whistleblower-komiteén på én af nedenstående måder:

- 4.1. E-mail: ethics@indorama.net eller independentdirectors@indorama.net (såfremt der laves indberetning om et medlem eller medlemmer af Whistle-blower komitéén)
- 4.2. Brev: Der kan sendes en skriftlig indberetning til
Whistle-blower komitéén
c/o Mr. Richard Jones
Chef for investor-rekationer og koncernkommunikation
Indorama Ventures PCL
75/102 Ocean Tower 2, 28th Fl., Soi Sukhumvit 19, Asoke Road
Klongtoey Nua, Wattana
Bangkok 10110 Thailand
- 4.3. Der kan desuden foretages beskyttet indberetning til nærmeste linjeleder (såfremt der ikke foreligger nogen potentiel interessekonflikt). I så tilfælde skal linjelederen adressere indberetningen til Whistleblower-komiteén og sikre, at whistlebloweren ikke kan identificeres.
- 4.4. Beskyttet indberetning skal helst foretages via e-mail eller skriftligt på engelsk. Selvom det sker på et andet sprog, vil det blive oversat til engelsk for nærmere undersøgelse.

5. Procedure vedrørende undersøgelse af beskyttede indberetninger

- 5.1. Whistleblower-komiteén beslutter, om den beskyttede indberetning rent faktisk vedrører brud på overensstemmelses- eller etiske forhold inden 7 dage fra modtagelse af den beskyttede indberetning. Hvis indberetningen er indgivet mod et af medlemmerne af Whistleblower-komiteén, skal samme foretages til formanden for Revisionskomitéén, som vil indlede undersøgelsen, der foretages af en udpeget komité bestående af direktører uden tilknytning dertil.
- 5.2. Hvis Whistleblower-komiteén beslutter, at den beskyttede indberetning ikke har reelt indhold, vil begrundelsen herfor blive drøftet på et møde i komiteen Nomination, Compensation and Corporate Governance ("NCCG"). NCCG-komiteén kan om nødvendigt ophæve beslutningen.
- 5.3. Hvis Whistleblower-komiteén beslutter, at den beskyttede indberetning har reelt indhold, vil en undersøgelseskomité ledet af chefen for intern revision undersøge det påståede brud.
- 5.4. Den anmeldte person vil normalt få oplysning om de indberettede forhold fra starten af en formel undersøgelse og har mulighed for at forsvare sig, mens undersøgelsen pågår.
- 5.5. Den anmeldte person må ikke forsøge at påvirke undersøgelsen. Der må ikke tilbageholdes, destrueres eller manipuleres med beviser, og vidner må ikke forsøges påvirket, instrueret eller truet af den anmeldte person. Hvis den anmeldte person findes skyldig i sådanne handlinger, vil den anmeldte person blive underkastet disciplinærstraf.

- 5.6. Formanden for Revisionskomiteen fremsender resultaterne af undersøgelsen i form af en rapport til Whistleblower-komiteén sammen med eventuel dokumentation inden for én måned efter modtagelse af den beskyttede indberetning. Whistleblower-komiteén kan om nødvendigt forlænge fristen.

6. Procedure efter undersøgelse af beskyttet indberetning

- 6.1. Den anmeldte person har ret til at få oplysning om resultatet af undersøgelsen. Hvis de indberettede forhold ikke opretholdes, skal den anmeldte person kontaktes med hensyn til om offentliggørelse af undersøgelsesresultaterne vil være i den anmeldte persons eller selskabets bedste interesse.
- 6.2. Hvis undersøgelsen viser, at den anmeldte person har begået uregelmæssigheder, ulovligheder eller uetiske handlinger, skal Whistleblower-komiteén komme med anbefaling til passende korrigerende handling eller de disciplinære tiltag der anses for nødvendige.

Såfremt regler i denne Whistleblower-politik er i konflikt med lokale love, regler og forordninger – i enhver enhed – er det de lokale love, regler og forordninger, der er gældende.