



Indorama Ventures Public Company Limited

Whistleblower Policy Política de Denuncia

(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.1/2014 dated January 12, 2014)

Revision 2

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

1. Propósito

1.1. El propósito de la Política de Denuncia de Indorama Ventures PCL (“IVL”) es permitir a un empleado que observe una práctica no ética (sea o no una violación de la ley), acudir a un Comité de Denuncias sin necesidad de informar a sus superiores jerárquicos y, sin revelar su identidad.

1.2. Esta política rige la presentación de informes y la investigación de las denuncias de actividades impropias. En todos los casos, la Comisión de Denuncias conserva la prerrogativa de determinar si las circunstancias justifican una investigación y, de conformidad con la política y las leyes aplicables y regulaciones, el proceso de investigación adecuado a emplear.

2. Definiciones:

2.1. **Compañía:** Indorama Ventures Public Company Limited y todas sus subsidiarias

2.2. **Empleado:** Empleado significa todo empleado de IVL y sus filiales, incluyendo a los Consejeros.

2.3. **Denunciante:** Cualquier empleado que realice una divulgación protegida de una práctica no ética que haya observado.

2.4. **Investigadores:** Cualquier personas autorizadas, designadas, consultadas por la Comisión de Denuncias, incluyendo el Departamento de Auditoría Interna.

2.5. **Comité de Denuncias:** Un comité que examina cualquier divulgación efectuada por el denunciante. Los miembros del Comité Denunciante comprenderán al Jefe de Relaciones con los Inversores y Comunicaciones Corporativas, el Jefe Global de Recursos Humanos, el Secretario de la Compañía y el Jefe de Auditoría Interna, todos ubicados en la sede central de la compañía en Bangkok. El Jefe de Relaciones con Inversores y Comunicación Corporativa será el coordinador de principal.

2.6. **Revelación Protegida:** Cualquier comunicación hecha de buena fe, con la creencia sincera de que existen motivos razonables de preocupación, que revela o muestra información que puede ser evidencia de actividad inmoral o inadecuada. La Compañía y sus Directores no revelarán la identidad del denunciante e iniciar cualquier acción injusta o punitiva, que incluye, entre otros, el cambio de su posición, descripción del trabajo o lugar de trabajo; suspender, amenazar, acosar o despido del denunciante

2.7. **Sujeto:** La persona en contra o en relación con la cual una revelación protegida se ha hecho.

3. Revelacion Protegida

3.1. Los empleados pueden hacer revelaciones en relación con:

- a. Cualquier actividad que viole el Código de Conducta de la Compañía y la Política de Gobierno Corporativo y cualquier actividad que afecte adversamente los intereses de

- negocio de la Compañía.
- b. Cualquier actividad que viole los Estatutos de la Compañía incluyendo normas y reglamentos, comunicaciones y políticas.
- c. Cualquier actividad que sea ilegal bajo leyes locales o internacionales.

4. Procedimiento de Reporte:

Cualquier Revelación puede ser informada anónimamente enviándola al Comité de Denuncias a través de cualquiera de los canales mencionados a continuación:

4.1. Email: ethics@indorama.net ó independentdirectors@indorama.net (para cualquier reporte en contra de un miembro o miembros del Comité de Denuncias)

4.2. Por Escrito: Una denuncia por escrito podrá ser enviada a:

Comite de Denuncia
c/c Mr. Richard Jones
Jefe de Relaciones con los Inversores y Comunicaciones Corporativas
Indorama Ventures PCL,
75/102 Ocean Tower 2, 28th Floor, Sukhumvit Soi 19, Asoke Road
Klongtoey Nua, Wattana,
Bangkok: 10110, Thailand.

4.3. Una revelación protegida también se puede hacer al superior jerárquico inmediato (en caso que no haya conflicto de intereses). En estos casos, el superior jerárquico deberá enviar el informe al Comité de Denuncias para que con el debido cuidado se proteja la identidad de los denunciantes.

4.4. Una divulgación protegida debería preferiblemente reportarse por correo electrónico o por escrito en el idioma Inglés. Si es en el idioma local, se traducirá al inglés para futuras investigaciones.

5. Procedimiento para la investigación de Revelación Protegida

5.1 El Comité de Denuncias determinará si la divulgación protegida en realidad se refiere a un asunto de incumplimiento o violación de ética, dentro de los 7 días hábiles siguientes a la recepción de la divulgación protegida. Si la queja es en contra de cualquier Comité de Denuncias, la misma se haría al Presidente del Comité de Auditoría, quien iniciará la investigación a través de un comité integrado por los ejecutivos no-relacionados a la acción revelada.

- 5.2 Si el Comité de Denuncias determina que la Denuncia Protegida no es válida, la justificación de la misma se discutirá en la reunión del Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (NCCG por sus siglas en inglés). El Comité NCCG podrá revocar la decisión si es necesario.
- 5.3. Si el Comité de Denuncias determina que la revelación protegida es válida, una investigación liderada por el Jefe del Departamento de Auditoría Interna investigará la presunta violación.
- 5.4. El Sujeto a investigar, será informado al inicio de la investigación formal y tendrá oportunidades de defensa durante la investigación.
- 5.5 El Sujeto tiene la responsabilidad de no entorpecer la investigación. Las evidencias no deberán ser retenidas, destruidas o alteradas, y los testigos no deberán verse influenciados, entrenados o intimidados por el sujeto. Si es encontrado realizando tales actividades, se hará acreedor de acciones disciplinaria.
- 5.6 El Jefe de Auditoría Interna presentará el informe de conclusiones al Comité de Denuncias junto con la evidencia en su caso dentro de un mes desde la recepción de la divulgación protegida. Una extensión a este plazo puede ser concedida por el Comité de Denuncia según proceda.

6. Proceso tras una investigación de una revelación protegida.

- 6.1 El sujeto tiene el derecho a ser informado de los resultados de la investigación. Si las acusaciones no son sostenidas, el sujeto deberá ser consultado para hacer la divulgación pública de los resultados de la investigación en el mejor interés de la persona y la Compañía.
- 6.2 Si la investigación lleva a la conclusión de que un acto impropio o inmoral ha sido cometido el sujeto, el Comité de Denuncia recomendará las acciones correctivas o disciplinarias que considere conveniente.

En el caso de que alguna de las disposiciones contenidas en la presente Política esté en conflicto con las leyes locales, normas y reglamentos, tales leyes locales, normas y reglamentos prevalecerán