

# HILLENBRAND

<b>Catégorie de politique : Politique sur les droits de la personne</b>	<b>Numéro de politique : 1.0</b>	<b>Date d'entrée en vigueur : 31-07-2020</b>
<b>Politique sur les droits de la personne</b>	<b>Version : 1.0.0</b>	<b>Responsable : Directeur des ressources humaines ou personne autorisée</b>

## 1. But

Hillenbrand, Inc. (« Hillenbrand ») aspire à être une entreprise au sein de laquelle les incidences positives des employés, des produits et des partenariats contribuent à améliorer les environnements dans lesquels elle exerce ses activités. Hillenbrand adhère au Pacte mondial des Nations Unies (« PMNU ») et s'engage à respecter les droits fondamentaux de la personne. Hillenbrand cherche à respecter les lois internationales applicables sur les droits de la personne et à chercher des occasions de promouvoir les droits de la personne au sein des communautés dans lesquelles elle exerce ses activités. Cet engagement est ancré dans nos valeurs fondamentales et il est également un élément de notre Code de déontologie (« Code »), disponible à l'adresse <http://ir.hillenbrand.com>.

## 2. Portée et application

La présente Politique sur les droits de la personne (la présente « Politique ») s'applique à Hillenbrand, y compris ses filiales et ses sociétés affiliées directes et indirectes (collectivement, la « Société »). La présente Politique s'applique également aux conseils, aux mandataires, aux intermédiaires commerciaux, aux distributeurs et aux entrepreneurs indépendants de la Société (désignés collectivement sous le nom de « Partenaires commerciaux »).

La Société respecte les lois connexes de chaque territoire de compétence dans le cadre de la mise en œuvre de la présente Politique. Au besoin, la présente Politique peut être complétée par des annexes nécessaires ou des directives supplémentaires afin d'assurer la conformité avec la loi afférente. La Société se conformera à la loi applicable la plus stricte ou à la présente Politique.

## 3. Énoncé de politique

La Société s'engage à respecter les principes des droits de la personne reconnus internationalement et à participer aux efforts internationaux visant à promouvoir et à protéger les droits de la personne, y compris tels qu'ils sont énoncés dans la loi sur l'esclavage moderne du Royaume-Uni (UK Modern Slavery Act) et d'autres pratiques exemplaires que la Société peut parfois déterminer de temps à autre.

La Société ne tolérera aucune violation des droits de la personne dans ses activités ni dans sa chaîne d'approvisionnement. Les attentes spécifiques de la part de nos fournisseurs sont régies par la politique de transparence de la chaîne d'approvisionnement de la Société, disponible à l'adresse <http://ir.hillenbrand.com>.

## 4. Responsabilités des employés et des Partenaires commerciaux

Nous attendons de nos employés et de nos Partenaires commerciaux qu'ils respectent les lois de nombreux pays et territoires de compétence. Nous établissons des politiques et offrons des séances de formation pour les aider à comprendre nos politiques et les réglementations les plus applicables à nos

# HILLENBRAND

activités. Hillenbrand attend de ses employés qu'ils signalent toute présomption ou preuve de violation des droits de la personne dans nos activités ou dans les activités de nos Partenaires commerciaux au Service de déontologie et de conformité.

## 4.1 *Esclavage, travail forcé, main-d'œuvre enfantine et traite de personnes*

Hillenbrand s'engage à respecter les conditions d'emploi qui se conforment aux lois et réglementations applicables dans toutes les régions du monde et adopte la définition de « main-d'œuvre enfantine » fournie dans le cinquième principe du PMNU. Nous ne tolérerons pas le recours à la main-d'œuvre enfantine ou au travail forcé, à l'esclavage, ni à la traite de personnes dans le cadre de nos activités mondiales. Nous attendons de nos entreprises qu'elles s'assurent que le recours à la main-d'œuvre enfantine ou au travail forcé, à l'esclavage, ou à la traite de personnes ne se pratique pas au sein de notre chaîne d'approvisionnement. De plus, nous nous attendons qu'elles s'engagent à respecter les lois applicables interdisant ces formes d'exploitation.

## 4.2 *Respect sur le lieu de travail*

Nous tenons à traiter tous les employés avec professionnalisme et respect. Notre Code énonce notre engagement envers ce principe.

## 4.3 *Rémunération et heures de travail*

Hillenbrand verse des salaires qui correspondent ou dépassent les salaires exigés par la loi. Hillenbrand se conformera à toutes les lois locales, provinciales/étatiques et nationales applicables en matière de salaires et d'heures de travail.

## 4.4 *Santé et sécurité*

Nous nous engageons à offrir aux employés et aux visiteurs un lieu de travail sécuritaire et sain. De plus, nous exerçons nos activités d'une manière sécuritaire qui réduit au minimum les préjudices potentiels pour les personnes, y compris en effectuant des évaluations des risques appropriées.

## 4.5 *Négociation collective*

Un certain nombre d'employés de la Société travaillent en vertu de conventions collectives. La Société s'efforce de maintenir des relations harmonieuses avec tous ses employés, y compris les syndicats et les comités d'entreprise qui les représentent. Nous reconnaissons et respectons les droits des employés à adhérer ou à ne pas adhérer à tout organisme légitime de leur choix. Nous nous engageons à respecter les lois relatives à la liberté d'association, au respect de la vie privée et aux négociations collectives.

## **5. Responsabilités en matière de gouvernance**

### 5.1 *Comité directeur sur le développement durable de Hillenbrand :*

Le comité directeur sur le développement durable de Hillenbrand est chargé de déterminer et de coordonner les objectifs et les buts mesurables en matière de rendement pour la Société ainsi que

# HILLENBRAND

d'examiner et de communiquer régulièrement ces buts et ces objectifs aux intervenants internes et externes appropriés.

## 5.2 *Directeur des ressources humaines (« DRH ») et autres membres de la direction*

Le DRH est responsable d'établir et de maintenir un contrôle interne adéquat sur les droits de la personne pour la Société avec l'aide d'autres membres de la direction, en fonction des besoins ponctuels.

## 5.3 *Service de déontologie et de conformité (« SDC »)*

Le SDC est chargé des enquêtes sur les infractions présumées ou soupçonnées à la présente Politique.

## **6. Signalement des préoccupations pour les employés et les Partenaires commerciaux**

### 6.1 *Employés*

Les employés peuvent signaler toute infraction soupçonnée au Code, à la politique ou à la loi à leur direction locale, aux Ressources humaines, au Service juridique ou au Service de déontologie et de conformité. Les employés peuvent également signaler des infractions soupçonnées par l'entremise du service d'assistance en matière de déontologie à l'adresse <http://concern.hillenbrand.com> ou en appelant le numéro sans frais approprié pour leur emplacement, qui se trouve sur le même site Web. Tout renseignement communiqué par ces moyens sera traité de manière confidentielle. De plus, les signalements peuvent être effectués de manière anonyme (lorsque la loi le permet). Aucune mesure de représailles ne sera prise à l'encontre d'un employé qui aurait fait part de ses préoccupations dans le cadre de la présente Politique ou du Code. La Société examinera, traitera et répondra aux préoccupations des employés et prendra les mesures correctives appropriées en réponse à la suite de toute infraction.

### 6.2 *Partenaires commerciaux*

Si un membre du public, un Partenaire commercial ou une autre personne a une préoccupation, celle-ci peut être signalée de manière confidentielle à l'adresse <http://concern.hillenbrand.com>, notre site en ligne pour soulever des préoccupations. De tels signalements peuvent être effectués de manière anonyme lorsque la loi le permet.

*Hillenbrand se réserve le droit de modifier la présente Politique en tout temps.*

## **7. Historique des autorisations et des révisions**

### **7.1 Autorisation**

<b>Date d'approbation</b>	<b>Numéro de version</b>	<b>Approuvé par</b>	<b>Poste</b>
13-07-2020	1.0.0	Conseil d'examen de la conformité de HI	Conseil d'examen de la conformité de HI

### **7.2 Responsable de la politique : Directeur des ressources humaines ou personne autorisée**

# HILLENBRAND

## 7.3 Historique des révisions

Date	Numéro de version	Description de la modification	Auteur	Poste
13-07-2020	1.0.0	Version initiale	Nick R. Farrell;  Peter V. Hilton	Vice-président, avocat général, secrétaire et directeur de la conformité  Avocat de société et en valeurs mobilières, président intérimaire du comité directeur sur le développement durable (CDDD)

## 7.4 Historique des examens par le CEC

Date	Numéro de version	Examen par le CEC	Auteur	Poste
13-07-2020	1.0.0	Par courriel	Nick R. Farrell;  Peter V. Hilton	Vice-président, avocat général, secrétaire et directeur de la conformité;  Avocat de société et en valeurs mobilières, président intérimaire du CDDD