

HILLENBRAND

Categoria della politica: Politica sui diritti umani	Politica n.: 1.0	Data di entrata in vigore: 31/07/2020
Politica sui diritti umani	Versione: 1.0.0	Titolare: Direttore o Responsabile incaricato delle Risorse Umane

1. Scopo

Hillenbrand, Inc. (di seguito, "Hillenbrand") aspira ad essere un'azienda in cui l'influenza positiva del nostro personale, dei nostri prodotti e delle nostre partnership aiuta a migliorare gli ambienti in cui operiamo. Hillenbrand è membro del Global Compact delle Nazioni Unite ("UNGC") e si impegna per garantire i diritti umani fondamentali. Hillenbrand cerca di aderire alle leggi internazionali sui diritti umani applicabili e sfrutta ogni opportunità per promuovere i diritti umani nelle comunità in cui opera. Questo impegno è incarnato nei nostri valori fondamentali ed è anche una componente del nostro Codice di condotta aziendale etica (di seguito, "Codice"), disponibile per la consultazione all'indirizzo <http://ir.hillenbrand.com>.

2. Ambito e applicazione

La presente Politica sui diritti umani (di seguito, "Politica") si applica a Hillenbrand, comprese le sue consociate e affiliate dirette e indirette (collettivamente, di seguito, la "Società"). La presente Politica si applica anche a consulenti, agenti, intermediari di vendita, distributori e appaltatori indipendenti della Società (collettivamente, di seguito, "Partner commerciali").

La Società rispetta le leggi pertinenti di ciascuna giurisdizione nell'attuazione della presente Politica. Se necessario, la presente Politica può essere integrata dalle appendici necessarie o dalle linee guida supplementari per garantire la conformità alla rispettiva legge. La Società applicherà la versione più rigorosa tra la legge applicabile e la presente Politica.

3. Dichiarazione della Politica

La Società si impegna a rispettare i principi dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e gli sforzi internazionali volti a promuovere e proteggere i diritti umani, incluso quanto stabilito nel Modern Slavery Act del Regno Unito e altre buone prassi che la Società può di volta in volta identificare.

La Società non tollererà la violazione dei diritti umani nelle sue operazioni o nella sua catena di fornitura. Le aspettative specifiche dei nostri fornitori sono disciplinate dalla Politica sulla trasparenza della catena di fornitura della Società, disponibile per la consultazione al sito <http://ir.hillenbrand.com>.

4. Responsabilità di dipendenti e partner commerciali

Facciamo affidamento sui nostri dipendenti e partner commerciali per il rispetto delle leggi in diversi Paesi e giurisdizioni. Stabiliamo politiche e forniamo formazione per aiutarli a comprendere le nostre politiche e le normative più applicabili alle nostre attività. Hillenbrand si aspetta che i propri dipendenti segnalino qualsiasi sospetto o prova di violazione dei diritti umani nelle nostre operazioni o nelle operazioni dei nostri partner commerciali all'Ufficio Etica e Conformità.

HILLENBRAND

4.1 *Schiavitù, lavoro forzato, lavoro minorile e traffico di esseri umani*

In materia di occupazione, Hillenbrand si impegna a rispettare le leggi e le normative vigenti in tutte le parti del mondo e adotta la definizione di "lavoro minorile" fornita nel Principio Cinque dell'UNGC. Non tolleriamo l'uso di lavoro minorile o forzato, schiavitù o traffico di esseri umani in nessuna delle nostre operazioni globali. Ci aspettiamo che le nostre consociate garantiscano l'assenza di lavoro minorile o forzato, schiavitù o traffico di esseri umani all'interno della nostra catena di fornitura e ci impegniamo a rispettare le leggi applicabili che vietano tale sfruttamento.

4.2 *Rispetto sul posto di lavoro*

Valorizziamo tutti i dipendenti e li trattiamo con professionalità e rispetto. Il nostro Codice stabilisce il nostro impegno verso questo principio.

4.3 *Retribuzione e orario di lavoro*

Hillenbrand pagherà retribuzioni pari o superiori a quelle previste dalla legge. Hillenbrand rispetterà tutte le leggi locali, statali e nazionali vigenti in materia di retribuzione e orario di lavoro.

4.4 *Salute e sicurezza*

Ci impegniamo a fornire ai dipendenti e ai visitatori un luogo di lavoro sicuro e sano e conduciamo la nostra attività in modo sicuro al fine di ridurre al minimo i potenziali danni alle persone, anche attraverso la conduzione di adeguate valutazioni dei rischi.

4.5 *Contrattazione collettiva*

Diversi dipendenti della Società lavorano ai sensi dei contratti collettivi di lavoro. La Società si impegna a mantenere rapporti armoniosi con tutti i suoi dipendenti, compresi i sindacati e i consigli di fabbrica che rappresentano tali dipendenti. Riconosciamo e rispettiamo i diritti dei dipendenti di aderire o meno a qualsiasi organizzazione legale di propria scelta. Ci impegniamo a rispettare le leggi in materia di libertà di associazione, privacy e contrattazione collettiva.

5. Responsabilità di governance

5.1 *Comitato direttivo per la sostenibilità di Hillenbrand:*

Il Comitato direttivo per la sostenibilità di Hillenbrand è responsabile della fissazione e del coordinamento degli obiettivi e degli obiettivi di performance misurabili per la Società e della revisione periodica e comunicazione di tali obiettivi agli stakeholder interni ed esterni interessati.

5.2 *Responsabile delle Risorse Umane ("CHRO") e altri membri della dirigenza*

Il CHRO è responsabile di stabilire e mantenere un adeguato controllo interno sui diritti umani per la Società, con l'assistenza di altri membri della dirigenza come richiesto di volta in volta.

HILLENBRAND

5.3 Ufficio Etica e Conformità ("ECD")

L'ECD gestisce le indagini sulle presunte o sospette violazioni della presente Politica.

6. Segnalazione di preoccupazioni per dipendenti e partner commerciali

6.1 Dipendenti

I dipendenti possono segnalare presunte violazioni del Codice, della Politica o della legge alla dirigenza locale, alle Risorse Umane, all'Ufficio Legale o all'Ufficio Etica e Conformità. I dipendenti possono anche segnalare sospette violazioni attraverso la linea telefonica diretta per l'etica all'indirizzo <http://concern.hillenbrand.com> o chiamando il numero verde pertinente alla propria sede, che si trova nello stesso sito web. Tutte le informazioni condivise attraverso questi media saranno trattate in modo riservato e le segnalazioni potranno essere fornite in forma anonima (ove consentito dalla legge). Non sarà intrapresa alcuna azione di ritorsione nei confronti di un dipendente per aver sollevato dubbi in buona fede ai sensi della presente Politica o del Codice. La Società indagherà, affronterà e risponderà alle preoccupazioni dei dipendenti e adotterà le opportune misure correttive in risposta a qualsiasi violazione.

6.2 Partner commerciali

Se un membro del pubblico, un partner commerciale o un altro individuo ha un dubbio, lo può segnalare in modo riservato a <http://concern.hillenbrand.com>, il nostro sito online per le segnalazioni. Tali segnalazioni possono avvenire in forma anonima ove consentito dalla legge.

Hillenbrand si riserva il diritto di modificare la presente Politica in qualsiasi momento.

7. Cronologia delle autorizzazioni e delle revisioni

7.1 Autorizzazione

Data approvazione	Versione n.	Approvato da	Posizione
13/07/2020	1.0.0	Commissione di revisione della conformità HI	Commissione di revisione della conformità HI

7.2 Titolare della Politica: Direttore o Responsabile incaricato delle Risorse Umane

HILLENBRAND

7.3 Cronologia delle revisioni

Data	Versione n.	Descrizione modifica	Autore	Posizione
13/07/2020	1.0.0	Versione iniziale	Nick R. Farrell; Peter V. Hilton	V.P., Responsabile Affari Legali, Segretario e Responsabile Conformità Consulente societario e finanziario, Presidente facente funzione del Comitato direttivo per la sostenibilità ("SSC")

7.4 Cronologia delle revisioni CRB

Data	Versione n.	Revisione CRB	Autore	Posizione
13/07/2020	1.0.0	Tramite e-mail	Nick R. Farrell; Peter V. Hilton	V.P., Responsabile Affari Legali, Segretario e Responsabile Conformità; Consulente societario e finanziario, Presidente facente funzione del SSC