

# HILLENBRAND

<b>Categoría de política: Política de derechos humanos</b>	<b>N.º de política:</b> 1.0	<b>Fecha de entrada en vigencia:</b> 31/07/2020
<b>Política de derechos humanos</b>	<b>Versión:</b> 1.0.0	<b>Propietario:</b> Director de Recursos Humanos o persona designada

## 1. Propósito

Hillenbrand, Inc. ("Hillenbrand") aspira a ser una empresa en donde los aportes positivos de nuestros empleados, productos y socios ayuden a mejorar los entornos en los que operamos. Hillenbrand participa en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (United Nations Global Compact, UNGC) y está comprometido con los derechos humanos fundamentales. Hillenbrand busca adherirse a las leyes internacionales de derechos humanos aplicables y busca oportunidades para promover los derechos humanos en las comunidades en las que operamos. Este compromiso se refleja en nuestros valores fundamentales y también es parte de nuestro Código de Conducta de Ética Empresarial ("Código"), disponible en <http://ir.hillenbrand.com>.

## 2. Alcance y aplicación

Esta Política de derechos humanos ("Política") se aplica a Hillenbrand, incluidas sus subsidiarias y filiales directas e indirectas (denominadas colectivamente, la "Empresa"). Esta Política también se aplica a los asesores, agentes, intermediarios de ventas, distribuidores y contratistas independientes de la Empresa (denominados colectivamente "Socios comerciales").

La Empresa respeta las leyes relacionadas de cada jurisdicción en la implementación de esta Política. Si es necesario, esta Política puede complementarse con apéndices o guías complementarios necesarios a fin de garantizar el cumplimiento de la respectiva legislación. La Empresa cumplirá con la legislación vigente más estricta o con esta Política.

## 3. Declaración de la Política

La Empresa se compromete a respetar los principios de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y a realizar esfuerzos internacionales para promover y proteger los derechos humanos, incluidos los establecidos en la Ley contra la Esclavitud Moderna del Reino Unido, y otras prácticas recomendadas que la Empresa pueda eventualmente identificar.

La Empresa no tolerará el abuso de derechos humanos en sus operaciones o cadena de suministro. Las expectativas específicas de nuestros proveedores se rigen por la Política de transparencia de la cadena de suministro de la Empresa, disponible en <http://ir.hillenbrand.com>.

## 4. Responsabilidades de empleados y socios comerciales

Confiamos en que nuestros empleados y socios comerciales cumplan con las leyes de diferentes países y jurisdicciones. Establecemos políticas y proporcionamos capacitación para ayudarlos a comprender nuestras políticas y las normativas de mayor aplicación a nuestras empresas. Hillenbrand espera que sus empleados denuncien cualquier sospecha o evidencia de abusos de derechos humanos en nuestras operaciones o en operaciones de nuestros Socios comerciales al Departamento de Ética y Cumplimiento.

# HILLENBRAND

## 4.1 *Esclavitud, trabajo forzado, trabajo infantil y tráfico de personas*

Hillenbrand está comprometida con los términos de empleo que cumplan con las leyes y normativas vigentes en todas partes del mundo, y adopta la definición de "trabajo infantil" proporcionada en el Principio Cinco de la UNGC. No toleraremos el trabajo infantil o forzado, la esclavitud o el tráfico de personas en ninguna de nuestras operaciones globales. Esperamos que nuestras empresas garanticen que no exista el trabajo infantil o forzado, la esclavitud o el tráfico de personas en nuestra cadena de suministro y se comprometan a cumplir las leyes vigentes que prohíban dicha explotación.

## 4.2 *Respeto en el lugar de trabajo*

Valoramos que se trate a todos los empleados con profesionalismo y respeto. Nuestro Código establece nuestro compromiso con este principio

## 4.3 *Remuneración y horas de trabajo*

Hillenbrand pagará salarios que sean iguales o superiores a los que la ley exija. Hillenbrand cumplirá con todas las leyes locales, estatales y nacionales vigentes sobre el salario y las horas, o con las leyes sobre la jornada laboral.

## 4.4 *Salud y seguridad*

Nos comprometemos a proporcionar a los empleados y a los visitantes un lugar de trabajo seguro y saludable, y llevamos a cabo nuestro negocio de forma segura, lo que minimiza el daño potencial a las personas e incluye la realización de evaluaciones apropiadas de riesgos.

## 4.5 *Negociación colectiva*

Cierta cantidad de empleados de la Empresa trabajan bajo acuerdos de negociación colectiva. La empresa se esfuerza por mantener relaciones armoniosas con todos sus empleados, incluidos los sindicatos y los comités de trabajadores que representan a esos empleados. Reconocemos y respetamos los derechos de los empleados a unirse o no a cualquier organización legal que elijan. Nos comprometemos a cumplir con las leyes relativas a la libertad de asociación, privacidad y negociación colectiva.

## **5. Responsabilidades de gobierno**

### 5.1 *Comité Directivo de Sustentabilidad de Hillenbrand:*

El Comité Directivo de Sustentabilidad de Hillenbrand es responsable de determinar y coordinar objetivos y metas de rendimiento mensurables para la Empresa y de revisar y comunicar periódicamente esos objetivos y metas a las partes interesadas internas y externas correspondientes.

# HILLENBRAND

## 5.2 *Director de Recursos Humanos (“CHRO”) y otros miembros de la dirección*

El director de Recursos Humanos (Chief Human Resources Officer, CHRO) es responsable de establecer y mantener un control interno adecuado sobre los derechos humanos para la Empresa con la ayuda de otros miembros de la administración según sea necesario eventualmente.

## 5.3 *Departamento de Ética y Cumplimiento (“ECD”)*

El departamento de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance Department, DCE) administra la investigación de presuntas o supuestas violaciones de esta Política.

## 6. **Notificación de inquietudes para empleados y socios comerciales**

### 6.1 *Empleados*

Los empleados pueden informar sobre supuestas violaciones del Código, de la política o de las leyes a su director local, a Recursos Humanos, al departamento de Asuntos Jurídicos o al departamento de Ética y Cumplimiento. Los empleados también pueden informar sobre supuestas violaciones a través de la línea directa de Ética en <http://concern.hillenbrand.com/> o llamando al número gratuito correspondiente para su ubicación, que puede encontrar en el mismo sitio web. Toda la información compartida a través de estos medios será tratada de forma confidencial, y los informes podrán presentarse de forma anónima (cuando lo permita la ley). No se tomará ninguna acción de represalia contra ningún empleado por presentar inquietudes en virtud de esta política o del Código. La Empresa investigará, abordará y responderá a las inquietudes de los empleados y tomará las medidas correctivas apropiadas en respuesta a cualquier violación.

### 6.2 *Socios comerciales*

Si algún miembro de la comunidad, un socio comercial u otra persona tiene alguna inquietud, dicha inquietud puede ser notificada de forma confidencial a través de <http://concern.hillenbrand.com/>, nuestro sitio web para plantear inquietudes. Estos informes pueden presentarse de forma anónima cuando lo permita la ley.

*Hillenbrand se reserva el derecho de modificar esta Política en cualquier momento.*

## 7. **Historial de autorizaciones y revisiones**

### 7.1 **Autorización**

<b>Fecha de aprobación</b>	<b>N.º de versión</b>	<b>Aprobado por</b>	<b>Cargo</b>
13/07/2020	1.0.0	Junta de Evaluación de Cumplimiento (Compliance Review Board, CRB) de HI	Junta de Evaluación de Cumplimiento (Compliance Review Board, CRB) de HI

### 7.2 **Propietario de la Política: Director de Recursos Humanos o persona designada**

# HILLENBRAND

## 7.3 Historial de revisiones

<b>Fecha</b>	<b>N.º de versión</b>	<b>Descripción del cambio</b>	<b>Autor</b>	<b>Cargo</b>
13/07/2020	1.0.0	Versión inicial	Nick R. Farrell;  Peter V. Hilton	Vicepresidente, Asesor General, Secretario y Director de Cumplimiento  Asesor Corporativo y de Valores, Presidente Provisional del Comité directivo de Sostenibilidad ("SSC")

## 7.4 Historial de revisión de la CRB

<b>Fecha</b>	<b>N.º de versión</b>	<b>Revisión de la CRB</b>	<b>Autor</b>	<b>Cargo</b>
13/07/2020	1.0.0	Por correo electrónico	Nick R. Farrell;  Peter V. Hilton	Vicepresidente, Asesor General, Secretario y Director de Cumplimiento;  Asesor Corporativo y de Valores, Presidente Provisional del SSC