

HILLENBRAND

政策类别：人权政策	政策编号：1.0	生效日期：2020年7月31日
人权政策	版本：1.0.0	负责方：首席人力资源官或指定人员

1. 目的

Hillenbrand, Inc. (“Hillenbrand”) 致力于成为这样一家公司：员工、产品和合作伙伴关系的积极影响帮助我们改善运营环境。Hillenbrand 是联合国全球契约（United Nations Global Compact, “UNGC”）的参与者，致力于基本的人权。Hillenbrand 致力于遵守适用的国际人权法律，并寻求在我们运营的社区中促进人权的机会。这一承诺体现在我们的核心价值观中，也是我们商业道德行为守则（“守则”）的组成部分，可在 <http://ir.hillenbrand.com> 中查看。

2. 范围和应用

该人权政策（该“政策”）适用于 Hillenbrand，包括其子公司、直接和间接关联公司（统称为“公司”）。该政策还适用于公司的顾问、代理、销售中介、经销商和独立承包商（统称为“业务合作伙伴”）。

公司执行此政策时，尊重各管辖区的相关法律。如有必要，此政策可能会通过必要的附录或补充指南进行补充，以确保遵守相应的法律。公司将遵守更严格的适用法律或此政策。

3. 政策声明

公司致力于尊重国际公认的人权原则，致力于促进和保护人权的国际努力，包括体现在《英国现代奴役法案》中的努力，以及公司不时确定的其他最佳实践。

公司决不姑息在其运营或供应链中侵犯人权的行为。对供应商的特定期望受公司供应链透明度政策的约束，可在 <http://ir.hillenbrand.com> 中查看。

4. 员工和业务合作伙伴的责任

我们依靠员工和业务合作伙伴来遵守许多不同国家/地区和管辖区的法律。我们制定政策并提供培训，帮助他们理解我们的政策和最适用于我们业务的法规。Hillenbrand 期望员工能向道德和合规部门报告在我们运营或业务合作伙伴运营中侵犯人权的任何嫌疑或证据。

4.1 奴役、强迫劳动、童工和人口贩卖

Hillenbrand 致力于使用符合世界各地适用法律和法规的雇佣条款，并采用 UNGC 原则五中对于“童工”的定义。我们决不姑息在我们的全球任何运营中使用童工或强迫劳动、奴役或人口贩卖的行为。我们期望我们的企业确保在供应链中不存在使用童工、强迫劳动、奴役或人口贩卖的行为，并致力于遵守禁止此类剥削的适用法律。

4.2 工作场所中的尊重

我们重视以专业精神和尊重的态度来对待所有员工。我们的守则阐明了我们对于该原则的承诺

4.3 薪酬和工作时长

HILLENBRAND

Hillenbrand 将支付符合或超过法定工资的报酬。Hillenbrand 将遵守所有适用的地方、州、国家有关工资和工时或工作时间的法律。

4.4 健康与安全

我们致力于为员工和访客提供一个安全健康的工作场所，并且以安全的方式开展业务，最大限度地减少对员工的潜在伤害，包括进行适当的风险评估。

4.5 集体谈判

公司的许多员工根据集体谈判协议开展工作。公司努力与所有员工（包括代表这些员工的工会和工人委员会）维持和谐的关系。我们承认并尊重员工加入或不加入任何自己选择的合法组织的权利。我们致力于遵守有关结社自由、隐私和集体谈判的法律。

5. 治理责任

5.1 Hillenbrand 可持续发展指导委员会：

Hillenbrand 可持续发展指导委员会负责确定和协调公司的目标和可衡量的绩效目标，负责进行定期审查，并向适当的内部和外部利益相关者传达这些目标。

5.2 首席人力资源官（“CHRO”）和其他管理人员

CHRO 在其他管理人员不时要求的协助下，负责为公司建立和维护适当的人权内部控制。

5.3 道德与合规部门（“ECD”）

ECD 对涉嫌违反该政策的行为进行调查。

6. 员工和业务合作伙伴的问题报告

6.1 员工

员工可以向当地的管理层、人力资源部门、法务部或道德与合规部门报告涉嫌违反守则、政策或法律的行为。员工也可以通过道德热线，网址为：<http://concern.hillenbrand.com>，或致电所在地相应的免费电话（可在同样的网站中找到）报告涉嫌的违规行为。通过这些媒介共享的信息都将进行保密处理，并且可能会进行匿名报告（在法律允许的情况下）。任何根据此政策或守则报告问题的员工，不会遭到打击报复。公司将对员工的问题进行调查、解决和回应，并对任何违规行为采取适当的纠正措施。

6.2 业务合作伙伴

如果公众、业务合作伙伴或其他个人有问题，可以以保密的方式将该问题报告至我们提出问题的在线网站：<http://concern.hillenbrand.com>。在法律允许的情况下，可以匿名提出此类报告。

Hillenbrand 保留随时修订此政策的权利。

HILLENBRAND

7. 授权和修订历史

7.1 授权

批准日期	版本号	批准人	职位
2020年7月13日	1.0.0	HI 合规审查委员会	HI 合规审查委员会

7.2 政策负责方：首席人力资源官或指定人员

7.3 修订历史

日期	版本号	变更说明	编制者	职位
2020年7月13日	1.0.0	初始版本	Nick R. Farrell; Peter V. Hilton	副总裁、总法律顾问、秘书长兼首席合规官 公司与证券顾问兼可持续发展指导委员会（“SSC”）临时主席

7.4 CRB 审查历史记录

日期	版本号	CRB 审查	编制者	职位
2020年7月13日	1.0.0	通过电子邮件	Nick R. Farrell; Peter V. Hilton	副总裁、总法律顾问、秘书长兼首席合规官； 公司和证券顾问兼 SSC 临时主席