

HILLENBRAND

ポリシー分類:人権ポリシー	ポリシー番号:1.0	発効日:2020年7月31日
人権ポリシー	バージョン:1.0.0	責任者:最高人事責任者または任命された者

1. 目的

Hillenbrand, Inc.(以下、「Hillenbrand」)は、当社の社員、製品、協力関係から得られるプラスの効果を実業環境の改善に繋げることを目指しています。Hillenbrand は、国連グローバル・コンパクト(以下、「UNGC」)に参加しており、基本的人権を重視しています。Hillenbrand は、適用される国際人権法の遵守や、事業を展開する地域社会における人権の推進に努めています。このような取り組みは、当社のコアバリューに定められており、当社の倫理的業務行動規範(以下、「行動規範」)の一部でもあります。(本規範については、<http://ir.hillenbrand.com>を参照)

2. 適用範囲と適用方法

人権ポリシー(以下、本「ポリシー」)は、当社の子会社、および直接・間接の関連会社を含む Hillenbrand(以下、総称して「当社」)に適用されます。また本ポリシーは、当社のコンサルタント、代理人、販売仲介業者、販売代理店、および独立請負業者(以下、総称して「ビジネスパートナー」)にも適用されます。

当社は、本ポリシーを導入するにあたり、各管轄地域の関連法を尊重します。必要に応じ、関連法の遵守を目的として、本ポリシーを必要な補遺や補足ガイドラインで補完する場合があります。当社は、適用法または本ポリシーのうち、より厳格な規定を遵守します。

3. ポリシーステートメント

当社は、国際的に認められた人権原則を尊重するとともに、英国現代奴隷法をはじめとする、当社が随時特定するベストプラクティスに規定されているものを含む人権を促進・保護するための国際的な取り組みに尽力しています。

当社は、事業活動やサプライチェーンにおける人権侵害を容認しません。サプライヤーへの期待事項については、サプライチェーン透明性ポリシー(<http://ir.hillenbrand.com>を参照)に規定されています。

4. 社員およびビジネスパートナーの責任

当社は、社員やビジネスパートナーがあらゆる国と管轄地域の法律を遵守するものと信じています。当社は、ポリシーを規定し、トレーニングを提供することにより、社員やビジネスパートナーが当社のポリシー、および事業に適用される規制を理解できるよう支援しています。Hillenbrand は、社員に対し、当社の業務またはビジネスパートナーの業務における人権侵害の疑いや、人権侵害の証拠を倫理・コンプライアンス部門に報告することを求めています。

4.1 奴隷制度、強制労働、児童労働、および人身売買

Hillenbrand は、世界各国で適用される法規制に準拠した雇用条件を重視し、UNGC の原則 5 に規定されている「児童労働」の定義を採用しています。当社のグローバルな事業活動において、いかなる場合でも児童労働、強制労働、奴隷制度、人身売買を容認しません。当社は、サプライチェーン内で児童労働、強制労働、奴隷制度、人身売買が行われていないことを保証するとともに、そのような搾取を禁じる適用法を遵守することを明言しています。

HILLENBRAND

4.2 職場における敬意

当社は、プロフェッショナリズムと敬意を持って、全社員に接することを重視しています。当社の行動規範では、このような原則に対する当社の対応を規定しています。

4.3 報酬と就業時間

Hillenbrand は、法的に義務付けられた賃金、またはそれを超える賃金を支給します。Hillenbrand は、賃金および就業時間に関して適用される、地方、州または国の法律を遵守します。

4.4 衛生と安全

当社は、社員や来訪者に対する安全かつ衛生的な職場の提供に尽力するとともに、これらの人々に与え得る被害を最小限に抑えるよう、安全な方法で事業活動を行います。このような対応には、適切なリスク評価の実施が含まれます。

4.5 団体交渉

当社の社員の多くは、団体労働協約に基づいて就労しています。当社は、社員を代表する組合や労働者協議会を含む、全社員との良好な関係の維持に努めています。当社は、社員が自らの選択により合法的な団体に加入する、または加入しない権利を認め、これを尊重します。当社は、結社の自由、プライバシー、団体交渉に関する法令の遵守を徹底します。

5. ガバナンスに関する責任

5.1 Hillenbrand 持続可能性運営委員会

Hillenbrand 持続可能性運営委員会は、当社の事業目的および測定可能な業績目標を決定・調整するとともに、これらを定期的に見直し、社内外の適切なステークホルダーに伝達する責任を有しています。

5.2 最高人事責任者(以下、「CHRO」とその他経営陣

CHRO は、適宜必要に応じ、その他の経営陣の協力を得て、当社における人権に関して適切な内部統制を整備し、運用する責任を有します。

5.3 倫理・コンプライアンス部門(以下、「ECD」)

ECD は、本ポリシーへの違反が疑われる場合の調査を統括します。

6. 社員やビジネスパートナーによる懸念事項の報告

6.1 社員

社員は、行動規範、ポリシーまたは法律への違反の疑いがある場合、現地の経営陣、人事部門、法務部門、または倫理・コンプライアンス部門に報告することができます。倫理ホットライン (<http://concern.hillenbrand.com>)

HILLENBRAND

を利用するか、または同ウェブサイトに掲載されている該当する現地フリーダイヤルに電話することにより、違反の疑いを報告することも可能です。上記の方法により共有された情報は機密扱いとなります。また、法律で認められている場合、匿名で報告することが可能です。本ポリシーまたは行動規範に基づいて懸念事項を提起した社員に対して、報復的な措置を取ることはありません。当社は、社員の懸念事項を調査し、これに対処・対応し、違反があった場合には適切な是正措置を講じます。

6.2 ビジネスパートナー

一般の方々、ビジネスパートナー、またはその他の個人が懸念を抱えている場合、当社の懸念提起用オンラインサイト(<http://concern.hillenbrand.com>)に極秘に報告することができます。法律で認められている場合、匿名で報告することが可能です。

Hillenbrand は、本ポリシーをいつでも変更する権利を留保します。

7. 承認および変更履歴

7.1 承認

承認日	バージョン番号	承認者	役職
2020年7月13日	1.0.0	HI コンプライアンスレビュー委員会	HI コンプライアンスレビュー委員会

7.2 ポリシー責任者:最高人事責任者または任命された者

7.3 変更履歴

日付	バージョン番号	変更内容	作成者	役職
2020年7月13日	1.0.0	初版	ニック・R・ファレル	バイスプレジデント 兼 ゼネラル カウンセル 兼 セクレタリーおよび 最高コンプライアンス責任者
			ピーター・V・ヒルトン	企業法務・証券業務担当カウンセ ル 兼 持続可能性運営委員 会(以下、「SSC」) 暫定議長

7.4 CRB によるレビュー履歴

日付	バージョン番号	CRB によるレビュー	作成者	役職
2020年7月13日	1.0.0	電子メール経由	ニック・R・ファレル	バイスプレジデント 兼 ゼネラル カウンセル 兼 セクレタリーおよび 最高コンプライアンス責任者
			ピーター・V・ヒルトン	企業法務・証券業務担当カウンセ ル 兼 SSC 暫定議長