

# HILLENBRAND

<b>Categoria da política: Política de direitos humanos</b>	<b>N.º da política:</b> 1.0	<b>Data de vigência:</b> 31/07/2020
<b>Política de direitos humanos</b>	<b>Versão:</b> 1.0.0	<b>Responsável:</b> diretor de Recursos Humanos ou designado

## 1. Objetivo

A Hillenbrand, Inc. ("Hillenbrand") tem a ambição de ser uma empresa na qual os impactos positivos de nosso pessoal, produtos e parcerias ajudem a melhorar os ambientes nos quais operamos. A Hillenbrand participa do Pacto Global das Nações Unidas (United Nations Global Compact, "UNGC") e está comprometida com os direitos humanos fundamentais. A Hillenbrand busca aderir às leis de direitos humanos internacionais aplicáveis e busca oportunidades para promover os direitos humanos nas comunidades em que operamos. Esse compromisso está integrado aos nossos valores essenciais e é um componente do nosso Código de conduta ética empresarial ("Código"), disponível em <http://ir.hillenbrand.com>.

## 2. Escopo e aplicação

Esta Política de direitos humanos (esta "Política") aplica-se à Hillenbrand, incluindo suas subsidiárias e afiliadas diretas e indiretas (coletivamente, a "Empresa"). Esta Política também se aplica aos consultores, agentes, intermediários de vendas, distribuidores e prestadores de serviços contratados independentes da Empresa (coletivamente denominados "Parceiros de Negócios").

A Empresa respeita as leis relacionadas de cada jurisdição na implementação desta Política. Se necessário, esta Política pode ser complementada por apêndices ou diretrizes complementares necessários para garantir a conformidade com a respectiva legislação. A Empresa cumprirá o que for mais rigoroso na legislação ou esta Política.

## 3. Declaração da Política

A Empresa está empenhada em respeitar os princípios dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos e os esforços internacionais para promover e proteger os direitos humanos, inclusive conforme incorporado na Lei da Escravidão Moderna do Reino Unido (UK Modern Slavery Act) e outras práticas recomendadas que a Empresa possa, de tempos em tempos, identificar.

A Empresa não tolerará abuso contra os direitos humanos em suas operações ou cadeia de suprimentos. As expectativas específicas de nossos fornecedores são regidas pela Política de transparência da cadeia de suprimentos da Empresa, disponível em <http://ir.hillenbrand.com>.

## 4. Responsabilidades dos funcionários e parceiros de negócios

Contamos com nossos funcionários e parceiros de negócios para cumprir as leis em vários países e jurisdições diferentes. Estabelecemos políticas e oferecemos treinamento para ajudá-los a compreender nossas políticas e as regulamentações que mais se aplicam aos nossos negócios. A Hillenbrand espera que seus funcionários denunciem ao departamento de ética e conformidade qualquer suspeita ou evidência de abusos contra os direitos humanos em nossas operações ou em operações de nossos parceiros de negócios.

# HILLENBRAND

## 4.1 *Escravidão, trabalho forçado, trabalho infantil e tráfico humano*

A Hillenbrand está comprometida com os termos trabalhistas em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis em todas as partes do mundo e adota a definição de "trabalho infantil" apresentada no Princípio Cinco do UNGC. Não toleraremos o uso de trabalho infantil ou forçado, escravidão ou tráfico humano em nenhuma de nossas operações globais. Esperamos que nossas empresas garantam que nenhum trabalho infantil ou forçado, escravidão ou tráfico humano exista dentro da nossa cadeia de suprimentos e estamos comprometidos em cumprir as leis aplicáveis que proíbem tal exploração.

## 4.2 *Respeito no local de trabalho*

Valorizamos o tratamento de todos os funcionários com profissionalismo e respeito. Nosso Código estabelece nosso compromisso com esse princípio.

## 4.3 *Remuneração e jornada de trabalho*

A Hillenbrand pagará salários que cumpram ou que estejam acima da remuneração exigida por lei. A Hillenbrand cumprirá todas as leis locais, estaduais e nacionais sobre remuneração e leis sobre jornada de trabalho.

## 4.4 *Saúde e segurança*

Temos o compromisso de fornecer aos funcionários e visitantes um local de trabalho seguro e saudável, e conduzimos nossos negócios de maneira segura para minimizar o dano potencial às pessoas, inclusive com a realização de avaliações de risco adequadas.

## 4.5 *Acordos coletivos*

Vários funcionários da Empresa trabalham sob os termos de acordos de negociação coletiva. A Empresa se esforça para manter relacionamentos harmoniosos com todos os seus funcionários, inclusive com sindicatos e conselhos de trabalhadores que representam esses funcionários. Reconhecemos e respeitamos os direitos dos funcionários de participar ou não de qualquer entidade legal de sua própria escolha. Estamos comprometidos em cumprir as leis relativas à liberdade de associação, privacidade e acordo coletivo.

## **5. Responsabilidades de governança**

### 5.1 *Comitê diretor de sustentabilidade da Hillenbrand:*

O Comitê diretor de sustentabilidade da Hillenbrand é responsável por determinar e coordenar objetivos e metas mensuráveis de desempenho da Empresa e revisar e comunicar periodicamente tais objetivos e metas às partes interessadas internas e externas adequadas.

# HILLENBRAND

## 5.2 *Diretor de Recursos Humanos (“CHRO”) e outros integrantes da gerência*

O diretor de Recursos Humanos (Chief Human Resources Officer, CHRO) é responsável por estabelecer e manter o controle interno adequado sobre os direitos humanos para a Empresa com a assistência de outros integrantes da gerência, conforme exigido periodicamente.

## 5.3 *Departamento de ética e conformidade (“ECD”)*

O departamento de ética e conformidade (Ethics and Compliance Department, ECD) administra a investigação de supostas violações ou de suspeitas de violação desta Política.

## **6. Relato de preocupações para funcionários e parceiros de negócios**

### 6.1 *Funcionários*

Os funcionários podem denunciar suspeitas de violação do Código, de políticas ou da lei à gerência local, ao departamento de Recursos Humanos, ao departamento jurídico ou ao departamento de ética e conformidade. Os funcionários também podem denunciar suspeitas de violações pela linha direta de ética em <http://concern.hillenbrand.com> ou por telefone pelo número gratuito apropriado para a localização, o qual pode ser encontrado no mesmo site. Todas as informações compartilhadas por esses meios serão tratadas confidencialmente, e as denúncias podem ser feitas anonimamente (onde permitido por lei). Nenhuma ação de retaliação será tomada contra qualquer funcionário por comunicar preocupações de acordo com esta Política ou o Código. A Empresa investigará, abordará e responderá às preocupações dos funcionários e tomará medidas corretivas apropriadas em resposta a qualquer violação.

### 6.2 *Parceiros de negócios*

Se algum integrante do público, um parceiro de negócios ou outro indivíduo tiver uma preocupação, essa preocupação pode ser relatada confidencialmente em <http://concern.hillenbrand.com>, nosso site para comunicação de preocupações. Tais denúncias podem ser feitas anonimamente onde for permitido por lei.

*A Hillenbrand reserva-se o direito de alterar esta Política a qualquer momento.*

## **7. Histórico de autorização e revisão**

### **7.1 Autorização**

<b>Data de aprovação</b>	<b>N.º da versão</b>	<b>Aprovado por</b>	<b>Cargo</b>
13/07/2020	1.0.0	Conselho de Revisão de Conformidade HI	Conselho de Revisão de Conformidade HI

### **7.2 Responsável pela política: diretor de Recursos Humanos ou designado**

# HILLENBRAND

## 7.3 Histórico de revisão

<b>Data</b>	<b>N.º da versão</b>	<b>Descrição da alteração</b>	<b>Autor</b>	<b>Cargo</b>
13/07/2020	1.0.0	Versão inicial	Nick R. Farrell;  Peter V. Hilton	Vice-presidente, diretor jurídico, secretário e diretor de conformidade  Advogado corporativo e de valores mobiliários, presidente interino do Comitê diretor de sustentabilidade (Sustainability Steering Committee, "SSC")

## 7.4 Histórico de revisão CRB

<b>Data</b>	<b>N.º da versão</b>	<b>Revisão CRB</b>	<b>Autor</b>	<b>Cargo</b>
13/07/2020	1.0.0	Por e-mail	Nick R. Farrell;  Peter V. Hilton	Vice-presidente, diretor jurídico, secretário e diretor de conformidade;  Advogado corporativo e de valores mobiliários, presidente interino do SSC