

 Políticas	Responsable de la política:	Director del área de integridad
	Aprobada por:	Vicepresidente ejecutivo y Director del área legal
Conflictos de intereses	Fecha de entrada en vigencia:	27 de julio de 2021

Introducción

Hacer negocios con integridad y mantener la confianza con todas nuestras partes interesadas, incluidos nuestros clientes, socios comerciales y accionistas, es fundamental para que continuemos teniendo éxito en el mercado. En ocasiones, un conflicto de intereses es fácil de ver y definir. Otras veces es más complicado. Es importante divulgar la situación para asegurarse de haber hecho todas las preguntas correctas, considerando las implicaciones y elegido el camino correcto.

Es responsabilidad de cada uno de nosotros trabajar por los mejores intereses de Nutrien. Esta Política establece expectativas que se aplican a cualquier conflicto de intereses real, potencial o aparente.

Aplicación

Esta Política se aplica a todos los empleados, directivos y la Junta directiva de Nutrien. Nutrien incluye el Grupo de empresas de Nutrien, esto incluye a todas sus entidades afiliadas (es decir, entidades en las que Nutrien controla o posee, directa o indirectamente, más del 50% de las acciones en circulación) (denominadas colectivamente "Nutrien").

Conforme a la ley aplicable, en caso de discrepancia entre esta Política y un convenio colectivo, regirán los términos del convenio colectivo.

Nada en esta Política tiene el propósito de contradecir las leyes aplicables. En la medida en que esta Política contradiga las leyes aplicables, dichas leyes prevalecerán.

Definiciones

Un *conflicto de intereses* existe cuando su interés privado influye negativamente, o parece influir, en su criterio comercial. Dicho de otra manera, un conflicto de intereses surge cuando usted pone, o crea la percepción de que pone, sus intereses personales por delante de los mejores intereses de la Empresa al tomar decisiones comerciales. También pueden surgir conflictos cuando usted, sus amigos o su familia reciben beneficios personales indebidos como resultado de su puesto en Nutrien. Un conflicto de intereses puede ser un conflicto de intereses *real*, *potencial* o *aparente*.

Un *conflicto de intereses potencial* significa una situación en la que, debido a un interés competitivo, existe un potencial, o una persona razonable podría pensar, que usted podría anteponer el interés competitivo al interés de Nutrien o beneficiarse personalmente de su puesto en Nutrien. En otras palabras, la situación puede convertirse en, o tiene el potencial de convertirse en, un conflicto de intereses real.

Un *conflicto de intereses aparente* significa una situación en la que existe la percepción de que un conflicto puede existir o existe cuando en realidad no hay un conflicto real. No obstante, debemos abordar cómo eliminar la percepción tanto como sea razonablemente posible.

Un *conflicto de intereses real* se produce cuando usted realmente ha antepuesto el interés competitivo al interés de Nutrien, o se ha beneficiado personalmente de su puesto en Nutrien.

A los efectos de esta política, todas las categorías de conflictos de intereses son de igual interés. Debemos evitar incluso un posible o aparente conflicto de intereses que pueda hacer que otros duden de nuestra integridad. Los conflictos potenciales o aparentes pueden crear problemas graves, no necesariamente porque una persona haya hecho algo malo, sino porque otros pueden asumir una acción incorrecta basándose en la percepción. Cualquier tipo de conflicto de intereses puede dañar la reputación de Nutrien, y las personas involucradas pueden ponerse en riesgo a sí mismas y a Nutrien.

Disposiciones

Todas las personas cubiertas por esta Política deben evitar cualquier conflicto de intereses. Si tiene un conflicto de intereses real, potencial o aparente, debe divulgarlo de acuerdo con los procedimientos de esta Política.

Cuando exista un conflicto potencial o aparente, es posible que se tomen medidas para evitar que se desarrolle o se produzca un conflicto de intereses real. Cuando exista un conflicto de intereses real, la gerencia determinará qué pasos son necesarios para mitigar o eliminar ese conflicto.

El proceso de divulgación y revisión incluye los siguientes pasos:

1. Debe divulgar cualquier conflicto de intereses real, potencial o aparente mediante la herramienta de divulgación de conflictos de intereses en nutrien-conflictsdisclosure.com.
2. Al recibir la divulgación, la persona pertinente de RR.HH. recopilará la información necesaria, incluida la consulta con usted, su gerente, el Grupo de Integridad y otros, en la medida necesaria, para tomar una determinación caso por caso de la existencia de un conflicto de intereses real, potencial o aparente.
3. Las determinaciones se proporcionarán por escrito y pueden incluir resultados como:
 - No se requiere ningún conflicto de intereses ni otras acciones;
 - No existe ningún conflicto de intereses real, pero se deben tomar medidas de mitigación para evitar que el conflicto de intereses potencial se convierta en uno real o aparente; o
 - Existe un conflicto de intereses real y no se puede mitigar.

A menudo, los conflictos de intereses potenciales o aparentes pueden gestionarse mediante la divulgación y las medidas de mitigación adecuadas. Un ejemplo de medidas de mitigación puede incluir procedimientos para controlar el flujo de información o la toma de decisiones donde, de lo contrario, puede surgir un conflicto de intereses real. No divulgar un conflicto de intereses real, potencial o aparente o tener un conflicto de intereses real constituye una violación de esta Política.

Si un conflicto de intereses se ha divulgado y abordado previamente, siempre y cuando no haya cambios de hechos, no se requiere divulgación adicional o repetida.

Los siguientes son algunos ejemplos de conflictos de intereses que los empleados deben evitar y deben divulgar si existen de manera real, potencial o aparente. Tenga en cuenta que esta lista no es exhaustiva:

- **Empleo o actividades comerciales externas:** cualquier oportunidad comercial o trabajo externo que afecte materialmente nuestra capacidad para llevar a cabo las tareas de Nutrien o que compita con Nutrien de alguna manera. Por ejemplo, tener un segundo trabajo o tener un puesto en una Junta directiva o en una junta asesora con un cliente, proveedor o competidor.
- **Inversiones/intereses financieros externos:** excluyendo inversiones modestas en valores que cotizan en bolsa, un interés financiero directo o indirecto en un cliente, proveedor o competidor, o préstamos o garantías personales que se contrapongan a los intereses de Nutrien.

- **Búsqueda personal de oportunidades corporativas que se descubren a través de nuestro trabajo con Nutrien:** (a) cualquier oportunidad que pertenezca a Nutrien o que se descubra mediante el uso de la propiedad, la información o la posición de la empresa; (b) usar propiedad corporativa, información o posición para un beneficio personal; y (c) competir con Nutrien.
- **Familiares y amigos:** Las reglas sobre conflictos se aplican a nosotros incluso cuando son nuestros amigos o familiares quienes reciben el beneficio. En todas las situaciones, debemos evitar asuntos que influyan indebidamente en nuestras decisiones que involucren a nuestros amigos o familiares, como decisiones relacionadas con la contratación de amigos o familiares para que trabajen para Nutrien, o el suministro de bienes o servicios a Nutrien. Esto incluye amigos o familiares que trabajen para un cliente, proveedor o competidor. En situaciones en las que empleados que son familiares, parientes o que tienen relaciones personales se encuentren en una relación de subordinación (directa o indirecta), consulte la Política de familiares, convivientes y relaciones personales.
- **Oportunidades para voluntarios:** utilizar nuestro puesto en Nutrien para obtener puestos con organizaciones sin fines de lucro o influir en el trabajo de dichas organizaciones.

Expectativas de cumplimiento

Todas las personas bajo la aplicación de esta Política son responsables de comportarse de manera consistente con esta Política. Una violación de esta Política también es una violación del Código de conducta y puede dar como resultado medidas disciplinarias que incluyen hasta el despido, donde lo permita la ley aplicable.

Informar comportamientos incompatibles con esta política

Si cree de buena fe que usted, u otra persona, se ha involucrado en una conducta que viola esta Política, usted es responsable, conforme a las leyes aplicables, de informarlo de inmediato. Puede plantear su inquietud a cualquier persona de Nutrien, incluido su supervisor, cualquier miembro de la gerencia, Recursos Humanos, el Departamento Legal o el Grupo de Integridad. También puede utilizar la [Línea de ayuda de Integridad](#) (de forma anónima si lo prefiere).

Nutrien prohíbe las represalias contra cualquier persona que plantee una inquietud de buena fe, ayude a plantear una inquietud a través de una queja de buena fe o participe en una investigación.

Políticas relacionadas

Código de conducta

Política de familiares, convivientes y relaciones personales

Política de obsequios y entretenimiento¹

¹ Tenga en cuenta que existe un proceso de revisión y aprobación relacionado con el suministro o la recepción de obsequios o entretenimiento según lo establecido en la Política de obsequios y entretenimiento, que puede evitar conflictos de intereses. Consulte la Política de obsequios y entretenimiento para obtener más información.

