



Políticas y procedimientos Global		
	Responsable de la política:	Recursos Humanos
	Aprobada por:	EVP, Director de Recursos Humanos y Administración
Familiares, Convivientes y Relaciones Personales	Fecha de entrada en vigencia:	1 de octubre de 2020

Introducción

Nutrien se esfuerza por brindar un ambiente de trabajo colegiado, respetuoso y productivo. Nutrien no se opone a la contratación de familiares de empleados, siempre que sean candidatos calificados para los puestos. Sin embargo, Nutrien cree que la contratación de miembros de la familia debe gestionarse para evitar conflictos de intereses, trato preferencial y percepciones de favoritismo o prejuicio, que pueden socavar el espíritu de confianza y respeto mutuo, el cual es esencial para un entorno laboral saludable.

Esta Política establece reglas relacionadas con la contratación, promoción o desplazamiento lateral de empleados que sean Familiares o Convivientes. Esta Política también establece reglas para gestionar las relaciones personales entre los empleados, incluidos los Líderes, con el fin de prevenir conflictos de intereses, y mantener un ambiente de trabajo productivo y profesional.

Aplicación

Esta Política se aplica a todos los empleados de Nutrien, en todas las categorías, incluidos los empleados de verano/temporada y los empleados temporales. Nutrien incluye al Grupo de Compañías de Nutrien, que se refiere 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, conjuntamente, "Nutrien").

Ninguna cláusula de esta Política está destinada a entrar en conflicto con la ley aplicable dentro de la jurisdicción. En la medida en que esta Política entre en conflicto con cualquier ley local aplicable, prevalecerá la ley de esa jurisdicción.

Definiciones

“**Familiares**” incluyen los siguientes: cónyuge (incluido el cónyuge de hecho), hermano, hermanastro o cuñados, padre, padrastro o suegros, hijos, hijastros, hijos adoptivos, yerno/nuera, pupilo legal, tutor legal, tío o tía, sobrina o sobrino, primo hermano, abuelos y nietos. Un cónyuge de hecho es una persona que vive con un empleado en una relación conyugal.

“**Conviviente**” incluye a cualquier persona que viva en el lugar de residencia principal del empleado y no se encuentre de otra manera dentro de la definición de Familiar.

“**Relación Personal**” incluye una relación consensuada entre empleados que es de naturaleza romántica o sexual.

“**Líderes**” se refiere a cualquier persona que tenga una función de supervisión directa o indirecta.

“**Contratistas**” se refiere a cualquier persona que preste servicios en virtud de un contrato con Nutrien.

Disposiciones

Nutrien puede emplear a un Familiar o Conviviente de un empleado, o a una persona involucrada en una Relación Personal con un empleado, siempre que la persona posea las calificaciones para el puesto. Sin embargo, Nutrien no tolera situaciones en las que un empleado pueda ejercer una influencia indebida, directa o indirectamente, sobre otro empleado, o sobre sus términos y condiciones de empleo, y tomará medidas para prevenir y abordar cualquier conflicto de interés real o percibido, favoritismo, prejuicio o influencia indebida entre empleados.

Los Familiares, Convivientes y empleados involucrados en una Relación Personal no pueden tener una relación directa o indirecta entre ellos, y no pueden supervisar o dirigir directa o indirectamente el trabajo de los demás, ni ejercer influencia sobre el empleo, el puesto, la administración salarial y las evaluaciones de desempeño, u otros términos o condiciones de empleo que se relacionen con el otro empleado.

Si un empleado es un Familiar, un Conviviente o está involucrado en una Relación Personal con otro empleado, debe informarlo a su Departamento de Recursos Humanos de inmediato. Si un empleado se convierte en Familiar de otro durante su empleo, o si dos empleados se convierten en Convivientes o se involucran en una Relación Personal, uno o ambos empleados deben notificar a su Departamento de Recursos Humanos de inmediato.

En tales circunstancias, ambos empleados pueden conservar sus puestos si ninguno está bajo la supervisión directa o indirecta del otro y ninguno ocupa una posición de influencia sobre el empleo, el puesto, la administración salarial, la evaluación del desempeño, u otros términos o condiciones de empleo que se relacionen con el otro empleado. Si existe una relación de subordinación directa, o si un empleado está en una posición de influencia sobre el empleo, el puesto, la administración salarial, la evaluación del desempeño, u otros términos o condiciones de empleo que se relacionen con el otro empleado, la Compañía evaluará la situación y tomará todas las medidas correspondientes para abordar cualquier conflicto de interés real o percibido o influencia indebida. Tales medidas pueden incluir la transferencia o reasignación a otros puestos o, cuando no haya puestos disponibles, la terminación del empleo. Los gerentes a quienes se reportan los Líderes de los empleados en cuestión participarán en cualquier decisión al respecto.

Los Líderes tienen prohibido entablar Relaciones Personales con sus subordinados directos y pueden ser sancionados por tales acciones, lo cual podría incluir la terminación del empleo, según lo permita la ley local.

Esta Política también se aplicará al asignar, transferir, promover o reasignar a un puesto inferior a un empleado, incluidas las asignaciones de trabajo temporal o las adscripciones. Esta Política también se aplica cuando los empleados son Familiares, Convivientes o tienen una Relación Personal con un Contratista o con un posible Contratista de Nutrien. Específicamente, los empleados no pueden tener un rol de liderazgo directo o indirecto sobre un Contratista, que sea Familiar, Conviviente o que tenga una Relación Personal con ese empleado. El empleado tiene el deber de revelar esta relación al Departamento de Recursos Humanos de inmediato. El empleado también puede tener el deber de revelar esto en virtud de la política de Conflictos de intereses a la que se hace referencia en el Código de Ética.

Reportar infracciones de esta política

Si cree de buena fe que usted, o alguien más, está a punto de involucrarse o se ha involucrado en una conducta que infringe esta Política, debe informarlo de inmediato, según corresponda en virtud de la ley local. Puede informar a su Líder, cualquier miembro de la gerencia, su Departamento de Recursos Humanos local, cualquier miembro del Departamento Legal o de Cumplimiento (compliance@nutrien.com). También puede comunicarse con la Línea directa de Cumplimiento de Nutrien para informar su inquietud (www.nutrien.ethicspoint.com). Si utiliza la Línea directa de Cumplimiento, puede optar por permanecer en el anonimato, en los casos que lo permita la ley local, o puede brindar su identificación personal. Todas las consultas a la Línea directa de Cumplimiento se manejarán de manera confidencial en la medida en que lo permita la ley local.

Cualquier violación de esta Política puede dar lugar a medidas disciplinarias, que incluyen la terminación del empleo, en los casos en que lo permita la ley local.

Nutrien prohíbe las represalias contra cualquier persona que presente un informe de buena fe, que ayude a presentar una queja de buena fe o que participe en una investigación.

Documentos de respaldo/relacionados

Código de Ética