



Politiques et procédures mondiales	Responsable de la politique :	Ressources humaines
	Approuvée par :	VPE, directeur principal des ressources humaines et de l'administration
Proches, cohabitants et relations personnelles	Date d'entrée en vigueur :	1 ^{er} octobre 2020

Introduction

Nutrien tient à offrir un environnement de travail collégial, respectueux et productif. Nutrien ne s'oppose pas au recrutement de membres de la famille d'employés, à condition qu'ils possèdent les qualifications requises pour le poste à pouvoir. Toutefois, Nutrien considère que ce type de recrutement doit être géré de sorte à éviter les conflits d'intérêts, les traitements de faveur et les impressions de favoritisme et de partialité qui peuvent porter atteinte au climat de confiance et de respect mutuel indispensable à la préservation d'un environnement de travail sain.

La présente politique instaure des règles relatives au recrutement, à la promotion ou au transfert d'employés qui s'avèrent être des proches ou des cohabitants. Elle régit également les relations personnelles entre les employés, notamment celles des responsables, afin d'éviter tout conflit d'intérêts et de maintenir un cadre de travail productif et professionnel.

Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les employés de Nutrien, toutes catégories confondues, y compris les employés saisonniers/estivaux et les employés temporaires. Elle vise l'ensemble du groupe de sociétés Nutrien, à savoir toutes ses entités affiliées (dans lesquelles Nutrien contrôle ou détient, directement ou indirectement, plus de 50 % des actions en circulation) (collectivement nommés « Nutrien »).

Aucune disposition de la présente politique ne vise à contrevenir aux lois applicables des régions où Nutrien mène ses activités. Si cela ne s'avère pas être le cas, les lois locales applicables l'emportent sur les dispositions incompatibles de la présente politique.

Définitions

« **Proche** » désigne le conjoint/la conjointe (y compris les concubins), les frères ou sœurs, les demi-frères ou demi-sœurs; les beaux-frères ou belles-sœurs, les parents, les beaux-parents, les enfants, les beaux-enfants, les enfants placés, les gendres ou belles-filles, les enfants en tutelle, le tuteur légal ou la tutrice légale, les oncles ou tantes, les neveux ou nièces, les cousins germains, les grands-parents et les petits-enfants. Un concubin est une personne qui vit et entretient une relation conjugale avec un employé.

« **Cohabitant** » désigne toute personne vivant dans la résidence principale de l'employé qui ne répond pas à la définition de proche.

« **Relation personnelle** » désigne une relation consensuelle de nature romantique ou sexuelle entre deux employés.

« **Responsable** » désigne tout individu exerçant une fonction de supervision directe ou indirecte.

« **Sous-traitant** » désigne tout individu fournissant des services au titre d'un contrat conclu avec Nutrien.

Dispositions

Nutrien peut embaucher un proche ou un cohabitant d'un employé, ou une personne entretenant une relation personnelle avec un employé, à condition qu'elle possède les qualifications requises pour le poste à pourvoir. Toutefois, Nutrien ne tolère aucune situation dans laquelle un employé pourrait exercer, directement ou indirectement, une influence indue sur un autre employé ou les conditions d'emploi de ce dernier, et prendra des mesures visant à éviter et éliminer tout conflit d'intérêts réel ou apparent, tout favoritisme, toute partialité ou influence indue entre et parmi les employés.

Les proches, les cohabitants et les employés entretenant une relation personnelle ne doivent pas avoir de rapports de subordination directs ou indirects entre eux et ne peuvent aucunement superviser le travail de l'autre, ou exercer une influence sur les fonctions de l'autre, son poste, l'administration de son salaire, ses évaluations de rendement ou autres conditions d'emploi connexes.

Si un employé est un proche ou un cohabitant d'un autre employé ou entretient une relation personnelle avec un autre employé, tous deux doivent le signaler immédiatement à leur service de ressources humaines. Si un employé devient le proche d'un autre durant l'exercice de leurs fonctions, ou si deux employés deviennent cohabitants ou entament une relation personnelle, cette situation doit être immédiatement signalée au service des ressources humaines par l'un et/ou l'autre des employés.

Dans de telles circonstances, les deux employés peuvent conserver leur poste si aucun des deux n'est sous la supervision directe ou indirecte de l'autre et si aucun des deux ne se trouve en position d'influence par rapport aux fonctions de l'autre, à son poste, à l'administration de son salaire, à ses évaluations de rendement ou à ses autres conditions d'emploi connexes. Si un rapport de subordination directe existe, ou si un employé se trouve en position d'influence par rapport aux fonctions de l'autre, à son poste, à l'administration de son salaire, à ses évaluations de rendement ou à ses autres conditions d'emploi connexes, l'Entreprise étudiera la situation et prendra toutes les mesures nécessaires pour éliminer tout conflit d'intérêts réel ou apparent ou toute influence indue. Il peut s'agir notamment de mesures de transfert vers d'autres postes ou de réaffectation, ou, en cas d'absence de postes à pourvoir, de mesures de congédiement. Les dirigeants dont les responsables des personnes concernées dépendent doivent prendre part à toutes les décisions relevant de ce sujet.

Il est interdit aux responsables d'entamer une relation personnelle avec l'un de leurs subordonnés directs. Une telle action peut entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, lorsque la loi locale le permet.

La présente politique s'appliquera également aux procédures d'affectation, de transfert, de promotion ou de rétrogradation d'un employé, y compris aux affectations et aux détachements temporaires. En outre, elle s'applique aux situations où un employé est le proche ou le cohabitant d'un sous-traitant actuel ou potentiel de Nutrien, ou entretient une relation personnelle avec ce sous-traitant. Un employé ne peut notamment pas superviser de manière directe ou indirecte un sous-traitant qui s'avère être l'un de ses proches ou cohabitants, ou avec qui il entretient une relation personnelle. L'employé est tenu de signaler immédiatement cette relation au service des ressources humaines. L'employé peut également être tenu de divulguer cette information en vertu de la politique sur les conflits d'intérêts référencée dans le Code de déontologie.

Signalement des infractions à la présente politique

Si vous estimez de bonne foi qu'une personne, y compris vous-même, est sur le point d'enfreindre ou a enfreint la présente politique, vous êtes tenu de le signaler immédiatement, si la loi locale le permet. Vous pouvez effectuer ce signalement auprès de votre responsable, tout membre de la direction, votre service local des ressources humaines ou tout membre du service juridique ou de la conformité (compliance@nutrien.com). Vous pouvez également faire état de vos préoccupations auprès du service d'assistance téléphonique sur la conformité (www.nutrien.ethicspoint.com). Si vous avez recours à ce service d'assistance, vous avez la possibilité de rester anonyme, lorsque la loi locale le permet, ou de révéler votre identité. Tout signalement effectué auprès du service d'assistance sera traité de manière confidentielle dans les limites du droit local.

Une infraction à la présente politique peut aboutir à l'application de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, lorsque la loi locale le permet.

Nutrien interdit l'exercice de représailles à l'égard de toute personne effectuant un signalement de bonne foi, participant à un signalement de bonne foi ou enquêtant sur l'une des infractions signalées.

Documents à l'appui/connexes

Code de déontologie