

Politiche e procedure globali	Proprietario della Politica:	Risorse Umane
	Approvata da:	EVP, Responsabile alle Risorse Umane e Funzionario amministrativo
Parenti, conviventi e rapporti personali	Data di entrata in vigore:	1 ottobre 2020

Introduzione

Nutrien si impegna a fornire un ambiente di lavoro collegiale, rispettoso e produttivo. Nutrien non si oppone all'assunzione di familiari dei dipendenti, a condizione che siano candidati qualificati per le posizioni. Tuttavia Nutrien ritiene che l'assunzione di membri della famiglia debba essere gestita in modo da evitare conflitti di interesse, trattamenti preferenziali e percezioni di favoritismi o pregiudizi che possano minare lo spirito di fiducia e di rispetto reciproco, essenziale per un ambiente di lavoro sano.

Questa Politica stabilisce le regole relative all'assunzione, alla promozione o alla mobilità laterale dei dipendenti che sono parenti o conviventi. Questa Politica stabilisce anche le regole per la condotta dei rapporti personali tra i dipendenti, inclusi i superiori, al fine di prevenire i conflitti di interesse e mantenere un ambiente di lavoro produttivo e professionale.

Applicazione

Questa Politica si applica a tutti i dipendenti Nutrien, in tutte le categorie, compresi i dipendenti estivi/stagionali e i dipendenti temporanei. Nutrien include il Gruppo di società Nutrien, ossia tutte le entità ad esso collegate (cioè quelle in cui Nutrien controlla o detiene, direttamente o indirettamente, più del 50% delle azioni in circolazione, collettivamente denominate "Nutrien").

Nulla nella presente Politica è in conflitto con la legge applicabile all'interno della giurisdizione. Nella misura in cui la presente Politica è in conflitto con qualsiasi legge locale applicabile, prevarrà la legge di tale giurisdizione.

Definizioni

Per **"parenti"** si intendono il coniuge (compreso il convivente), i fratelli, i fratellastri, i cognati, i genitori, patrigno/matrigna, i suoceri, i figli, i figliastri, i figli adottivi, generi e nuore, i suoceri, il tutore legale, gli zii, i nipoti, cugini di primo grado, nonni e nipoti. Un convivente è una persona che vive con un dipendente in una relazione coniugale.

Per **"convivente generico"** si intende qualsiasi persona che vive nel luogo di residenza primaria del dipendente e che non rientra altrimenti nella definizione di parente.

Per **"rapporto personale"** si intende una relazione consensuale di natura romantica o sessuale tra dipendenti.

Per **"superiori"** si intendono tutti gli individui che hanno un ruolo di supervisione diretta o indiretta.

Per **"appaltatori"** si intendono tutti gli individui che svolgono servizi nell'ambito di un contratto con Nutrien.

Disposizioni

Nutrien può impiegare un parente o un convivente di un dipendente o un individuo coinvolto in un rapporto personale con un dipendente, a condizione che l'individuo possieda le qualifiche per la posizione. Tuttavia Nutrien non tollera situazioni in cui un dipendente possa esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza impropria su un altro dipendente, o sui suoi termini e sulle sue condizioni di impiego e prenderà provvedimenti per prevenire e affrontare eventuali conflitti di interesse, favoritismi, pregiudizi o influenze improprie, reali o percepiti, tra i dipendenti.

I parenti, i conviventi e i dipendenti impegnati in un rapporto personale non possono avere tra loro rapporti di riferimento diretti o indiretti e non possono direttamente o indirettamente supervisionare o dirigere il lavoro dell'altro, né esercitare influenza sull'occupazione, la posizione, la gestione degli stipendi, le valutazioni delle prestazioni o altri termini o condizioni di lavoro correlati.

Se un dipendente è un parente, un convivente o è coinvolto in un rapporto personale con un altro dipendente, deve immediatamente segnalarlo all'ufficio Risorse Umane. Se un dipendente diventa parente di un altro dipendente durante il suo impiego o se due dipendenti diventano conviventi o sono coinvolti in un rapporto personale, uno o entrambi i dipendenti devono informare immediatamente l'ufficio Risorse Umane.

In tali circostanze entrambi i dipendenti possono mantenere la loro posizione se nessuno dei due è sotto la supervisione diretta o indiretta dell'altro e nessuno dei due occupa una posizione di influenza sull'impiego, sulla posizione, sulla gestione degli stipendi, sulla valutazione delle prestazioni o su altri termini o condizioni di impiego correlati. Se esiste un rapporto di rendicontazione diretta o se un dipendente è in una posizione di influenza sull'impiego, la posizione, l'amministrazione salariale, la valutazione delle prestazioni o altri termini o condizioni di impiego correlati, la Società valuterà la situazione e prenderà tutte le misure appropriate per affrontare qualsiasi conflitto di interesse reale o percepito o influenza impropria. Tali azioni possono includere il trasferimento o la riassegnazione ad altre posizioni o, in assenza di posizioni disponibili, la cessazione del rapporto di lavoro. Il responsabile (o i responsabili) a cui il diretto superiore (o superiori) dei singoli individui in questione rende conto deve essere coinvolto in qualsiasi decisione in merito.

Ai superiori è proibito entrare in rapporti personali con i loro referenti diretti, e possono essere sanzionati per tali azioni, fino alla cessazione del rapporto di lavoro, se consentito dalla legge locale.

Questa Politica si applicherà anche in caso di assegnazione, trasferimento, promozione o revoca di un dipendente, compresi gli incarichi di lavoro temporaneo o il distacco. Questa Politica si applica anche quando i dipendenti sono parenti, conviventi o sono impegnati in un rapporto personale con un appaltatore o un potenziale appaltatore di Nutrien. In particolare, i dipendenti non possono ricoprire un ruolo dirigenziale diretto o indiretto nei confronti di un appaltatore, che sia parente, convivente o impegnato in un rapporto personale con quel dipendente. Il dipendente ha il dovere di comunicare immediatamente tale rapporto all'ufficio Risorse Umane. Il dipendente può anche avere l'obbligo di comunicarlo ai sensi della politica sui Conflitti d'interesse a cui fa riferimento il Codice deontologico.

Segnalare violazioni della presente politica

Se ritenete in buona fede che voi, o qualcun altro, stiate per adottare o avete adottato una condotta che viola la presente Politica, siete tenuti a segnalarlo immediatamente, se opportuno, ai sensi della legge locale. Potete riferire al vostro superiore, a qualsiasi membro della direzione, all'ufficio Risorse Umane locale, a qualsiasi membro dell'ufficio Legale o dell'ufficio Conformità (compliance@nutrien.com). Potete anche contattare la linea diretta per la Conformità di Nutrien per segnalare i vostri dubbi (www.nutrien.ethicspoint.com). Se usate la linea diretta per la Conformità, potete scegliere l'anonimato, ove consentito dalla legge locale, oppure potete identificarvi. Tutte le richieste alla linea diretta per la Conformità saranno gestite in modo riservato nella misura consentita dalla legge locale.

Una violazione di questa Politica può comportare provvedimenti disciplinari fino alla cessazione del rapporto di lavoro, ove consentito dalle leggi locali.

Nutrien vieta le ritorsioni nei confronti di chiunque faccia una segnalazione in buona fede, contribuisca a fare una segnalazione in buona fede o partecipi a un'indagine.

Documenti di supporto/correlati

Codice etico