

 Processos e Procedimentos GLOBAL	Data da Revisão:	29 de outubro de 2021
	Proprietário da Política:	Recursos Humanos
	Aprovado Por:	VPE, Diretor de Recursos Humanos e Administrativo
Respeito no Local de Trabalho	Data de Vigência:	4 de março de 2019

Introdução

A Nutrien incentiva o respeito aos direitos, à cultura, à diversidade e à dignidade de todos os indivíduos. A Nutrien se esforça para manter um ambiente de trabalho que seja seguro, respeitoso, profissional e livre de todas as formas de discriminação, assédio, intimidação e violência no local de trabalho.

Assédio, intimidação, discriminação e violência no local de trabalho são considerados um risco para a saúde e a segurança. É intenção desta política afirmar o compromisso da Nutrien com um ambiente em que todos os indivíduos são tratados com respeito e dignidade e proibir qualquer conduta, intencional ou não, que resulte em discriminação, assédio, intimidação ou constitua uma ameaça para a saúde ou a segurança de qualquer indivíduo ou indivíduos no local de trabalho.

Aplicação

Esta política se aplica a todos os funcionários, executivos, ao Conselho Diretor (“diretores”) da Nutrien, a candidatos a emprego, estagiários, voluntários, consultores, empreiteiros, vendedores, visitantes ou agentes da Nutrien ou qualquer outro indivíduo em suas interações comerciais com a Nutrien. A Nutrien inclui o Grupo Empresarial Nutrien, ou seja, todas as suas entidades afiliadas (isto é, entidades nas quais a Nutrien controla ou detém, direta ou indiretamente, mais de 50% das ações em circulação) (coletivamente chamadas aqui de “Nutrien”).

Provisões

A Nutrien proíbe estritamente a discriminação baseada em um status legalmente protegido, assédio (incluindo assédio sexual) e intimidação contra qualquer funcionário, candidato a emprego, visitantes de nossas instalações, voluntário, estagiário ou empreiteiro.

Relevante à discriminação e, em algumas jurisdições, ao assédio, o status legalmente protegido inclui, entre outros, religião, credo, cor, gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, raça, deficiência física ou mental, idade, nacionalidade de origem ou local de origem, cidadania, ascendência, estado civil, status familiar, orientação sexual, gravidez (que inclui parto e condições médicas relacionadas), informações genéticas, responsabilidades de família ou de cuidadores, status de veterano, status militar, afiliação política ou qualquer outra classificação protegida pela legislação aplicável.

A Nutrien também proíbe assediar ou intimidar alguém por seu envolvimento em uma atividade protegida (ou seja, oposição à discriminação proibida ou participação em denunciar ou investigar uma reclamação de assédio, intimidação ou discriminação). As jurisdições nas quais fazemos negócios podem incluir categorias adicionais de status legalmente protegidos. A aplicação desta política deve estar de acordo com as leis das jurisdições em que operamos, que podem incluir categorias adicionais.

A Nutrien não se envolverá em conduta ou comportamento discriminatório com relação a seus funcionários, incluindo, entre outros, decisões ou ações relacionadas ao emprego, como contratação, promoções, aumento de salário, ação disciplinar e/ou demissão. A Nutrien não se envolverá em conduta ou comportamento discriminatório com relação a qualquer um de seus parceiros de negócios, incluindo empreiteiros, prestadores de serviços, fornecedores e/ou clientes.

A discriminação ocorre quando um indivíduo ou grupo de indivíduos é tratado de maneira diferente ou menos favorável que outro indivíduo ou grupo de indivíduos, e esse tratamento diferente ou menos favorável se baseia em ou diz respeito a um status legalmente protegido (veja acima) ou quando um indivíduo é sujeito a uma ação de emprego adversa baseada em um status legalmente protegido.

A definição de discriminação varia de acordo com a jurisdição, e esta política e suas definições estão sujeitas às leis aplicáveis nas jurisdições em que fazemos negócios.

Na medida prevista pela legislação aplicável, o assédio ou a intimidação podem, em certas jurisdições, incluir conduta ou comunicação indesejável que ocorre intencionalmente ou involuntariamente e que:

- a) se baseia ou se refere ao status legalmente protegido do indivíduo, conforme definido acima;
- b) afeta adversamente o bem-estar psicológico ou físico do indivíduo e que o assediador sabe ou deveria razoavelmente saber que faria com que um indivíduo fosse humilhado, intimidado ou ofendido;
- c) afeta adversamente o ambiente de trabalho, criando um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo;
- d) é feita de tal maneira que o indivíduo é levado a entender que a submissão a ou o acordo com tal conduta é uma condição para o emprego continuado ou uma base para decisões de emprego; ou
- e) cria um risco para a saúde e a segurança de um indivíduo.

O assédio proibido pode ser de qualquer forma, incluindo verbal (por exemplo, insultos, comentários depreciativos ou boatos maliciosos), físico (por exemplo, toque inadequado), visual (por exemplo, pôsteres inadequados ou gestos depreciativos) ou on-line (por exemplo, assediar postagens de mídia social).

Outros tipos de conduta indesejável proibidos por esta política incluem, mas não se limitam a, apelidos ou rótulos, insultos, estereótipos negativos, atos intimidadores e a circulação ou publicação de materiais escritos ou gráficos que demonstram hostilidade em relação aos indivíduos por causa de seu status protegido. A Nutrien proíbe tal conduta no local de trabalho, mesmo que a conduta não seja suficientemente severa ou difundida para constituir assédio ilegal.

A Nutrien também proíbe usar ou exibir, enquanto em propriedade da Companhia ou em eventos patrocinados pela Companhia, quaisquer expressões, imagens ou símbolos que tenham a intenção de, ou tenham o efeito de, assediar, humilhar, intimidar, menosprezar ou discriminar o status legalmente protegido de qualquer pessoa ou grupo. Para ajudar na criação de um local de trabalho inclusivo, a lei, em certas jurisdições, determinou que certos tipos de símbolos contribuem para a criação de um ambiente de trabalho discriminatório ou hostil, incluindo, mas não se limitando a: suásticas, símbolos anti-LGBTQ, bandeiras confederadas e material sexualmente sugestivo; portanto, eles são proibidos.

O assédio proibido também inclui o assédio sexual, que será discutido mais adiante.

Não é necessário que o comportamento seja intencional para ser considerado assédio. Pode ser um caso sério mas isolado, ou uma série de incidentes distribuídos em um período de tempo. O assédio e a intimidação não incluem decisões diárias de liderança envolvendo atribuições de trabalho, avaliações de trabalho, inspeções no local de trabalho, implementação de códigos de vestimenta apropriados, críticas legítimas, construtivas e justas ao desempenho ou comportamento de um funcionário no trabalho ou outras decisões baseadas em necessidade de negócios legítima.

Violência no Local de Trabalho

A Nutrien também proíbe estritamente a violência no local de trabalho. Comportamento violento de qualquer pessoa no local de trabalho é inaceitável e não será tolerado. A violência no local de trabalho, seja em uma das sedes ou em atividade ligada ao trabalho, inclui qualquer conduta ameaçada, tentada ou real de uma pessoa que cause ou possa causar ferimentos ou danos físicos ou psicológicos. Ela pode incluir ataque ou agressão física,



comportamento ameaçador, ameaças verbais ou escritas, violência doméstica ou sexual. A violência doméstica se torna um risco no local de trabalho, quando ocorre no local de trabalho ou tem seguimento no local de trabalho. A violência sexual, além do assédio sexual discutido abaixo, refere-se a qualquer ato sexual, tentativa de obter um ato sexual ou outro ato dirigido contra a sexualidade de alguém, usando coerção, por parte de qualquer outra pessoa, independentemente de seu relacionamento com o indivíduo, que ocorre em local de trabalho ou ambiente relacionado ao trabalho.

A violência no local de trabalho inclui também comportamento que possa ser interpretado por uma pessoa razoável como sendo uma ameaça substancial ou ação física com a intenção de prejudicar, pôr em perigo ou destruir uma propriedade da Nutrien.

Assédio Sexual

O assédio sexual é estritamente proibido. “Assédio sexual” é uma forma de assédio com base no sexo ou gênero de alguém, ou identidade de gênero, expressão de gênero ou orientação sexual de alguém. A conduta de assédio baseada no sexo geralmente é de natureza sexual, mas às vezes não é. Essa política proíbe o assédio com base no sexo, independentemente de a conduta ofensiva ser de natureza sexual.

Assédio sexual inclui um amplo espectro de comportamentos, incluindo assédio baseado em gênero, identidade de gênero, expressão de gênero ou orientação sexual. O assédio sexual inclui conduta, comentário, gesto ou contato de natureza sexual que seja ofensivo, não solicitado ou indesejável.

Exemplos de assédio sexual proibidos por esta política incluem, sem se limitar a:

- pressão indesejável por atividade sexual ou favores sexuais;
- linguagem verbal ofensiva, brincadeira, provocação, piadas ou insinuações orientadas para o sexo;
- flertes, avanços ou proposições sexuais indesejáveis;
- comentários ou conduta indesejados, ofensivos, gráficos ou degradantes sobre o gênero, identidade de gênero, expressão de gênero ou orientação sexual de um indivíduo;
- comentários ou conduta indesejados, ofensivos, gráficos ou degradantes relativos à aparência ou à atividade sexual de um indivíduo;
- conduta visual ofensiva, incluindo olhar malicioso, fazer gestos sexuais, exhibir objetos ou imagens pornográficos ou ofensivos de caráter sexual, piadas, desenhos animados ou pôsteres;
- cartas, notas ou convites ofensivamente sugestivos, pornográficos ou obscenos, incluindo materiais exibidos usando os recursos de comunicação eletrônica da Nutrien (como internet, intranet, correio de voz ou sistema de e-mail);
- contato físico indesejável ou ofensivo, como tocar, dar tapinhas, agarrar, beliscar ou roçar o corpo de outra pessoa; ou
- favoritismo sexual ou tratamento desigual com base no sexo de uma pessoa, incluindo a oferta de presentes de natureza sexual.

O assédio sexual também inclui avanços sexuais indesejados, solicitações de favores sexuais e outras condutas verbais, físicas ou visuais baseadas em sexo, identidade de gênero, expressão de gênero ou orientação sexual quando:

1. A submissão à conduta de assédio é caracterizada como um requisito de emprego, explícita ou implicitamente;
2. A sujeição ou a rejeição da conduta de assédio é usada como base para decisões de emprego; ou
3. A conduta de assédio interfere no desempenho do trabalho de um indivíduo ou cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.

Um indivíduo nunca pode ameaçar ou insinuar que a recusa de outro indivíduo em se submeter a avanços sexuais afetará o emprego, a avaliação, os salários, a progressão ou qualquer outro termo ou condição de emprego do funcionário.



Denunciar Violações desta Política

Você é obrigado a denunciar qualquer violação desta política. Se você acredita de boa fé que é, ou foi vítima de assédio, intimidação, discriminação ou violência no local de trabalho, ou se testemunhou tal conduta, siga as etapas a seguir para denunciar imediatamente qualquer suspeita de violação desta política:

1. Se você se sentir confortável, informe a pessoa que está envolvida no comportamento proibido de que seu comportamento é ofensivo e indesejável e que ela deve parar com esse comportamento. No entanto, não é necessário que você aborde a pessoa, se não se sentir à vontade em fazê-lo.
2. Denuncie qualquer violação ou suspeita de violação desta política a seu líder, a qualquer membro da Liderança, a um representante de Recursos Humanos (“RH”), incluindo qualquer membro de Recursos Humanos Corporativos, qualquer membro do Departamento Jurídico ou do Grupo de Integridade. As reclamações podem ser apresentadas por escrito (por carta, e-mail ou preenchendo o Formulário de Reclamação, anexo a esta política) ou verbalmente.

Esta política não exige a denúncia de discriminação, assédio, comportamento violento ou retaliação diretamente ao líder imediato de um funcionário ou a qualquer indivíduo que esteja envolvido no assédio, discriminação, intimidação, comportamento violento ou retaliação.

Os líderes que receberem uma reclamação ou souberem de violações da política ou comportamentos que possam violar esta política devem notificar imediatamente seu representante de Recursos Humanos ou qualquer membro dos RH Corporativos.

Além disso, a Linha de Integridade da Nutrien é um método alternativo, disponível a todos os funcionários e empreiteiros, para denunciar e resolver violações ou suspeitas de violações da lei ou da política da Nutrien. Todas as chamadas serão tratadas de maneira confidencial, e os funcionários poderão dar seus nomes ou permanecer anônimos na medida que as leis locais permitem.

Resposta da Nutrien

Todas as denúncias que descrevam condutas incompatíveis com esta política serão investigadas de forma justa, rápida e completa, conforme a Nutrien julgar apropriado.

A Nutrien pode implementar certas medidas provisórias, como uma licença ou transferência, enquanto uma reclamação estiver sendo investigada. A Nutrien tomará medidas adequadas adicionais depois que uma reclamação tiver sido avaliada e/ou investigada. Uma medida dessas pode ser a conclusão de que ocorreu uma violação da política, conforme explicado logo abaixo. A Nutrien também pode concluir, dependendo das circunstâncias, que não ocorreu violação da política ou que a Nutrien não pode concluir se ocorreu ou não uma violação.

Se uma investigação revelar a ocorrência de uma violação desta política ou outra conduta inadequada, a Nutrien tomará as medidas corretivas, incluindo a disciplina até a demissão, onde permitido pela legislação aplicável, a realocação, alterações nas relações de subordinação, treinamento ou outras medidas que a Nutrien julgar apropriadas nas circunstâncias, independentemente dos cargos das partes envolvidas. A Nutrien pode tomar medidas corretivas no caso de qualquer conduta inadequada descoberta nos relatórios de investigação feitos sob esta política, independentemente de a conduta constituir uma violação da lei ou mesmo uma violação desta política. Se a pessoa que se envolveu na conduta proibida não for funcionária da Nutrien, a Nutrien tomará, a seu critério, qualquer medida corretiva que considere razoável e apropriada para as circunstâncias.

As reclamações frívolas ou de má fé podem ser sujeitas à disciplina, incluindo até a demissão, quando permitido pela legislação aplicável. Reclamações frívolas são aquelas que, mediante investigação, são determinadas como tendo sido apresentadas apenas para envergonhar ou para incomodar a pessoa implicada e/ou sem qualquer fundamento. Reclamações de má fé são aquelas que, mediante investigação,



são determinadas como tendo sido apresentadas com espírito de desonestidade e/ou intenção maliciosa por parte do reclamante.

Confidencialidade

Ao investigar reclamações e impor qualquer medida corretiva, a Nutrien tentará preservar a confidencialidade em relação aos assuntos alegados na reclamação (incluindo os nomes das partes envolvidas), na medida em que tal confidencialidade seja permitida pela legislação aplicável e não conflite com os esforços da avaliação, investigar e resolver de alguma forma a reclamação, tomar medidas corretivas ou outras medidas em resposta à reclamação e/ou prevenir mais assédio, discriminação ou violência.

Responsabilidade da Liderança

A liderança é responsável por proporcionar um ambiente de trabalho livre de discriminação, intimidação e assédio, incluindo assédio sexual, e violência no local de trabalho. A liderança segue uma política de portas abertas para permitir que os funcionários discutam problemas do local de trabalho. Quando um membro da liderança é notificado de uma reclamação de discriminação, assédio, comportamento violento ou retaliação, ou se observa, ouve ou é avisado de comportamentos ou comentários inadequados, a liderança deve denunciar imediatamente o comportamento aos Recursos Humanos para que a conduta possa ser imediata e completamente investigada. Os líderes que conscientemente permitirem que a conduta proibida continue podem ser disciplinados, incluindo até a demissão, quando permitido pela legislação aplicável.

Não-Retaliação

A Nutrien proíbe estritamente a retaliação contra qualquer pessoa que, de boa fé, tenha denunciado uma suposta violação desta política ou que tenha participado de uma investigação de tais denúncias, seja internamente ou com qualquer agência governamental. Indivíduos são proibidos de participar em tratamento adverso de outras pessoas por elas terem denunciado suposta discriminação, assédio ou comportamento violento ou por terem fornecido informações em conexão com uma denúncia de tal comportamento. Os indivíduos que acreditam ter sofrido ou observado retaliação devem denunciá-la imediatamente (consulte a seção Procedimento de Reclamação acima). A retaliação é uma violação grave desta política, e o comportamento de retaliação de um indivíduo com vínculo empregatício com a Nutrien está sujeito a medidas disciplinares, incluindo até a demissão, quando permitido pela legislação aplicável.

Outras Vias Legais

Esta política não desencoraja um indivíduo de exercer direitos que possam estar disponíveis sob a lei e por meio de agências de direitos humanos locais, regionais ou federais ou agências de oportunidades iguais de emprego.

Adendos do Estado (apenas para os EUA)

Para obter informações adicionais sobre disposições adicionais específicas do estado que possam ser aplicadas com base no seu local de trabalho, consulte os adendos do estado abaixo.

Aceitação desta Política

Todos os indivíduos a quem se aplica esta política são responsáveis por se comportar de maneira coerente com esta política e por denunciar quaisquer observações de conduta incoerente com esta política, onde essa responsabilidade de denúncia for permitida pela legislação aplicável. Se você tiver alguma dúvida sobre discriminação, assédio ou violência no local de trabalho, é recomendável discuti-la com seu líder, com qualquer membro da liderança, com um representante dos Recursos Humanos, incluindo qualquer membro dos RH



Corporativos, ou qualquer membro do Departamento Jurídico ou do Grupo de Integridade, conforme apropriado para sua situação.

Importante: Esta política não visa criar um contrato de emprego expresso ou implícito. A Nutrien se reserva o direito de modificar qualquer parte desta política, a qualquer momento, com ou sem aviso prévio aos funcionários afetados.



Formulário de Reclamação da Política de Respeito no Local de Trabalho

Se você acredita ter experimentado ou testemunhado uma conduta proibida por esta Política, é recomendável usar este formulário para denunciá-la ou denunciar a conduta verbalmente ao seu Representante de RH ou a qualquer membro dos Recursos Humanos Corporativos.

Data: _____

Nome: _____ **Funcionário no.** (se aplicável): _____

No. de Tel.: _____ **Endereço de e-mail:** _____

Supervisor/Gerente Imediato: _____

Data em que a Conduta Infratora Ocorreu pela Primeira Vez: _____ **Pela Última Vez:** _____

Reclamação apresentada em nome de: Si Mesmo

Outro Indivíduo

Nome(s) e título(s) da pessoa ou pessoas contra as quais esta reclamação está sendo feita:

Nome(s) e título(s) de qualquer testemunha(s) da conduta infratora:

Natureza da reclamação: *Documente o máximo possível da situação: o que foi dito ou feito, datas, horários, locais e nomes de possíveis testemunhas. Use papel adicional, se necessário.*

Assédio: Se você acredita que foi vítima de assédio sexual, testemunhou assédio sexual ou tem conhecimento de assédio sexual, descreva a conduta ou as ações de assédio (se precisar de mais espaço, continue em um pedaço de papel separado):

Retaliação: Se você acredita que você ou outro funcionário foi tratado de maneira diferente após denunciar ou ajudar alguém a denunciar assédio sexual, após participar como testemunha de uma investigação ou outra ação judicial ou administrativa ou após opor-se ao assédio, marque a caixa abaixo, indique como você ou outro funcionário se opôs ao assédio e explique a conduta de retaliação.



Acredito que eu e/ou outro funcionário sofremos retaliação:

Documentos: Se houver documentos que você considere relevantes para a sua reclamação, anexe-os.

Informações Adicionais: Se houver alguma informação adicional que você gostaria de fornecer ou que você acredita que nos ajudaria em nossa investigação, informe-nos no espaço abaixo (se precisar de mais espaço, continue em um pedaço de papel separado):

Assinatura do Reclamante: _____ **Data:** _____

Recebido por: (Assinatura): _____ **Data:** _____

