



Knowledge grows

Comunicação de Progresso 2022



Pacto Global
Rede Brasil

Sumário

O Pacto Global 06

Documentos de referência para este reporte 07

Princípios de Direitos Humanos 08

Código de Conduta

Riscos identificados de direitos humanos

Direitos Humanos e Trabalhistas

Engajamento e queixas da comunidade

Povos indígenas e uso de recursos

Tráfico humano

Trabalho infantil

Trabalho forçado

Código de Conduta para os Parceiros de Negócios

Ambiente de trabalho seguro e saudável

Compromisso de Ética e Conformidade da Yara

Mapeamento de áreas de risco material

Direitos humanos

Integridade dos Parceiros de Negócios

Padrões e recomendações aplicáveis

Governança

Elementos do Programa de Conformidade da Yara

Case Brasil. Direitos Humanos | Avaliação de Impacto 13

Case Brasil. Apoio a comunidades locais 15

Princípios de Trabalho 17

Código de Conduta

Direitos Humanos e Trabalhistas

Trabalho infantil

Trabalho forçado

Salário e jornada de trabalho equivalentes

Liberdade de associação e direito a acordo coletivo

Pessoas
Um local de trabalho inclusivo e responsável
Oportunidades igualitárias
Assédio
Assédio sexual
Violência
Conduta pessoal

Código de Conduta para os Parceiros de Negócios

Discriminação
Trabalho infantil ou forçado
Liberdade de associação

Compromisso de Ética e Conformidade da Yara

Mapeamento de áreas de risco material
Riscos relacionados a pessoas
Padrões e recomendações aplicáveis
Governança
Elementos do Programa de Conformidade da Yara

Protegendo as Pessoas e o Meio Ambiente

Ficar seguro e saudável na Yara
Política de HESQ
Safe by Choice
Gerenciamento de produtos
Fichas de dados de segurança
Saúde mental

Case Brasil. Diversidade na Yara Brasil 24

Princípios de Meio Ambiente 27

Código de Conduta

Sustentabilidade
Meio Ambiente
Proteção
Resposta emergencial

Código de Conduta para os Parceiros de Negócios

Proteção do meio ambiente

Compromisso de Ética e Conformidade da Yara

Padrões e recomendações aplicáveis

Protegendo as Pessoas e o Meio Ambiente

Nosso impacto no meio ambiente

Nossas opiniões

Política de HESQ

Reduzindo nossa pegada de carbono

Gerenciamento de produtos

Soluções ambientais

Venda Responsável

Case Brasil. Embalagens Sustentáveis 32

Case Brasil. Índice de Desenvolvimento Sustentável 33

Princípios de Anticorrupção 34

Código de Conduta

Políticas anticorrupção

Fraude

Conflitos de interesse

Hospitalidade, presentes e despesas

Patrocínios e Doações

Código de Conduta para os Parceiros de Negócios

Ética e integridade profissional

Suborno e corrupção

Lavagem de dinheiro

Presentes e entretenimento

Concorrência justa

Conflitos de interesse

Compromisso de Ética e Conformidade da Yara

Mapeamento de áreas de risco material

Fraude

Corrupção

Leis e regulamentos relevantes

Padrões e recomendações aplicáveis

Ética e conformidade na Yara

Políticas e procedimentos anticorrupção

Denúncia

Investigação interna
Política disciplinar

A iniciativa

Lançado em 2000 pelo então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, o Pacto Global é uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. É hoje a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 16 mil membros, entre empresas e organizações, distribuídos em 69 redes locais, que abrangem 160 países.

A Rede Brasil do Pacto Global é a terceira maior rede do mundo, com mais de 1.100 membros. Em 2015, eram menos de 500 participantes. Em 2020, segundo levantamento realizado pela Época Negócios, o Pacto Global foi considerado, pelas empresas que atuam no Brasil, a principal iniciativa de sustentabilidade corporativa do País.

Todos os participantes do Pacto Global da ONU assumem o compromisso de implementar os 10 Princípios do Pacto Global em suas estratégias de negócio e operações diárias. A publicação deste relatório trata dos progressos realizados e atua como ferramenta de transparência e prestação de contas, além de promover uma contínua melhoria do desempenho da empresa.

Código de Conduta

O Código de Conduta é publicado anualmente e se aplica a todos os colaboradores da Yara e membros da Diretoria. Assim como espera-se que todos seus Parceiros de Negócios observem, em seus próprios negócios, princípios que sejam semelhantes aos encontrados no Código de Conduta da empresa. As alterações na versão 2022 incluem:

- A mensagem do CEO do Capítulo 1 traz a estratégia atual da empresa e o foco em sustentabilidade com as dimensões Pessoas, Planeta e Prosperidade.
- A seção 4.2 Safe by Choice foi atualizada para incluir saúde e meio ambiente, além de segurança.
- O Capítulo 8 Conflitos de Interesse inclui exemplos de interações de “amigo próximo” e “perguntas a serem feitas”.
- As seções 12.2 Negociação com informações privilegiadas e 13.3 Dispositivos eletrônicos foram atualizadas para incluir requisitos para lidar com informações privilegiadas e proteger os dispositivos eletrônicos da Yara.
- Além disso, pequenos esclarecimentos foram feitos para os outros capítulos.

<https://www.yarabrasil.com.br/sobre-yara/etica-e-conformidade/>

Código de Conduta para os Parceiros de Negócios

A Yara leva em consideração padrões reconhecidos e aprovados internacionalmente em áreas essenciais como direitos humanos internacionais, ética profissional e condições de trabalho e espera que seus fornecedores, distribuidores, representantes, revendedores e parceiros de joint venture façam o mesmo.

<https://www.yarabrasil.com.br/sobre-yara/etica-e-conformidade/>

Compromisso de Ética e Conformidade da Yara

Documento complementar ao Código de Conduta da Yara e o Código de Conduta para Parceiros de Negócios da Yara, foi criado para o benefício de todas as partes interessadas da empresa, classificada em cinco grupos principais: Funcionários, Parceiros de Negócios, Agricultores, Investidores e Sociedade.

<https://www.yarabrasil.com.br/sobre-yara/etica-e-conformidade/>

Princípios de Direitos Humanos



As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.



Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

Código de Conduta

Riscos identificados de direitos humanos

Os riscos de impacto negativo relacionado a direitos humanos nas operações da Yara foram identificados em conexão com o trabalho terceirizado que presta serviços para a Yara, especialmente quando o trabalho manual é combinado com exposição ao calor.

A Yara procurará remediar qualquer impacto negativo e monitora continuamente o desenvolvimento e as regulamentações internacionais e nacionais.

Direitos Humanos e Trabalhistas

A Yara respeita os direitos humanos internacionalmente reconhecidos em todas as nossas operações e em nossa cadeia de suprimentos. Apoiamos o Pacto Global das Nações Unidas, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, a Carta Internacional dos Direitos Humanos e as convenções centrais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Apresentamos publicamente nosso progresso e aprimoramentos em questões de direitos humanos por meio de relatórios preparados de acordo com a Global Reporting Initiative (GRI).

A Yara se envolve com as comunidades locais e partes interessadas em questões sobre direitos humanos relacionadas aos nossos negócios e em toda a nossa cadeia de valores, buscando contribuir para o desenvolvimento econômico e humano de nossos colaboradores e das comunidades em que operamos. Qualquer questão deve ser notificada sem demora, mantendo uma abordagem aberta e transparente para tratar de reclamações e incentivando todas as partes interessadas internas e externas a apresentarem reclamações caso identifiquem quaisquer incidentes em nossas operações ou cadeia de suprimentos e todas as questões levantadas por nossos colaboradores ou pelas comunidades e interessados locais serão tratadas de forma rápida, confidencial e profissional.

Engajamento e queixas da comunidade

A Yara se envolve com as comunidades locais e partes interessadas em questões sobre direitos humanos relacionadas aos nossos negócios e em toda a nossa cadeia de valores. Por meio de nossas operações, buscamos contribuir para o desenvolvimento econômico e humano de nossos colaboradores e das comunidades em que operamos. Avaliaremos os impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos causados por nossas operações e trabalharemos em conjunto com aqueles potencialmente afetados, fornecendo mecanismos de recuperação apropriados, inclusive mecanismos de reclamação eficazes.

Povos indígenas e uso de recursos

Nossas operações não devem impedir que povos indígenas exerçam seus direitos tradicionais. Os povos indígenas têm o direito de ser informados e, posteriormente, solicitados a que deem seu consentimento em decisões que possam afetá-los. A Yara age com cautela de modo a não aumentar a demanda por recursos que sejam cruciais para o sustento das comunidades locais ou para a sobrevivência de povos indígenas. Respeitamos os direitos e interesses em terras e recursos hídricos da comunidade e dos povos indígenas que, tradicionalmente, possuem ou usam terras onde nossas instalações de produção e projetos de mineração podem acabar sendo instaladas.

Tráfico humano

O tráfico humano é uma violação dos direitos humanos básicos, e condenamos veemente e absolutamente qualquer atividade nesse sentido.

Trabalho Infantil

Yara não permite que crianças abaixo de 15 anos sejam empregadas em nossas operações. Existem programas específicos para funções como aprendizes menores de 15 anos de idade, inclusive monitoramento adicional. Em qualquer cenário, a contratação jamais deverá ser feita em detrimento da educação e do desenvolvimento de uma criança ou de seu bem-estar geral.

Trabalho Forçado

Nós não usaremos qualquer forma de trabalho forçado em nossas operações de acordo com as definições dispostas pela OIT (Organização Internacional do Trabalho). A Yara acredita que uma relação de trabalho deve ser escolhida de livre e espontânea vontade e sem qualquer tipo de ameaça.

Código de Conduta para os Parceiros de Negócios

Respeito pelas pessoas, direitos humanos e condições adequadas de trabalho

Ambiente de trabalho seguro e saudável

A Yara espera que os colaboradores de nossos Parceiros de Negócios tenham um local de trabalho seguro e saudável, em conformidade com padrões internacionais e leis nacionais.

Compromisso de Ética e Conformidade da Yara

Mapeamento de áreas de risco material

O trabalho de Ética e Conformidade da Yara concentra-se na redução do risco de perdas comerciais e de reputação em uma variedade de áreas, entre elas estão os Direitos Humanos e Integridade dos Parceiros de Negócios.

Direitos Humanos

A Yara assumiu o compromisso de respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente em nossas próprias operações, bem como em nossa cadeia de suprimentos. Os direitos humanos são parte integrante do Programa de Conformidade da Yara e, como tal, incorporados em nossa licença de operação. Exemplos de riscos de direitos humanos relevantes para a Yara são trabalho infantil, trabalho forçado, direitos dos povos indígenas, liberdade de associação e direito à negociação coletiva. Também inclui direitos trabalhistas, como salários decentes, tempo de trabalho e mecanismos de engajamento e reclamação para as comunidades locais afetadas por nossas operações.

A Integridade dos Parceiros de Negócios

Conduzir nossas próprias operações de maneira ética e em conformidade não é suficiente. Como uma empresa global, a Yara também é julgada pela conduta de nossos Parceiros de Negócios e é responsável pelo que podemos influenciar de forma razoável em nossa cadeia de valor. Nossos parceiros de negócios estão expostos a uma ampla gama de riscos. Isso inclui, mas não se limita a, abuso dos direitos humanos, corrupção, fraude, conflitos de interesse, presentes, hospitalidade e interações com funcionários públicos. É de extrema importância garantirmos que nossas políticas sejam conhecidas por eles e cumpridas. A Yara está firmemente comprometida em fazer parte de uma cadeia de suprimentos responsável e sustentável e continuará a trabalhar na melhoria de nossos sistemas e processos para atingir esse objetivo.

Os parceiros de negócios estão sujeitos ao processo de Diligência Devida de Integridade (IDD) da Yara e devem concordar contratualmente em cumprir com um padrão igual ou superior ao Código de Conduta para Parceiros de Negócios da Yara.

Padrões e recomendações aplicáveis

Apoiamos os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, a Carta Internacional de Direitos Humanos, as principais convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos.

Governança

O Diretor de Conformidade da Yara lidera nosso Departamento de Ética e Conformidade. Em questões relacionadas à ética e conformidade, incluindo direitos humanos e corrupção, o Diretor de Conformidade se reporta ao Conselho de Administração duas vezes por ano, ao Comitê de Auditoria e Sustentabilidade trimestral, ao CEO mensalmente (ou em uma base ad hoc, conforme necessário), e para o Conselho Executivo Global trimestralmente.

Os Elementos do Programa de Conformidade da Yara

Cultura e tom no topo

Os diretores e a alta administração da Yara fornecem forte, explícito e visível apoio ao nosso Código de Conduta e compromisso com as políticas da empresa contra violações das leis e regulamentos de direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

Gestão de risco & Revisão periódica baseada em risco

O processo de Gerenciamento de Risco Corporativo da Yara identifica, avalia e gerencia os fatores de risco em todas as áreas da empresa. Isso inclui riscos relacionados à ética e conformidade, principalmente abuso dos direitos humanos, fraude, corrupção e integridade do parceiro de negócios.

Treinamento e Comunicação

Implementamos mecanismos projetados para garantir que o Código de Conduta, incluindo todas as políticas e procedimentos relevantes, seja comunicado de forma eficaz a todos os diretores, gerentes, funcionários e, quando apropriado, Parceiros de Negócios.

O e-learning do Código de Conduta consiste em módulos de treinamento que são obrigatórios para todos os funcionários e que cobrem uma variedade de tópicos, incluindo trabalho infantil, corrupção, conduta pessoal, pagamentos facilitadores e presentes e entretenimento. Além disso, existem vários outros cursos de e-learning disponíveis para funcionários sobre temas como direitos humanos, assédio e conflitos de interesse.

Denúncias & Relatórios Internos

Operar um sistema eficaz para relatar preocupações é uma prioridade para o Departamento de Ética e Conformidade. O sistema permite relatórios internos e externos e inclui disposições que regem a proteção de repórteres. Os relatórios podem ser apresentados por diretores, gerentes, funcionários,

parceiros de negócios ou membros do público que tenham dúvidas sobre suspeita de má conduta, violações dos direitos humanos ou violações de políticas.

Due Diligence de Parceiro de Negócios

A Yara instituiu diligência devida baseada em risco e requisitos de conformidade para Parceiros de Negócios. Um foco particular é colocado na retenção e supervisão de todos os agentes e intermediários.

Due Diligence de M&A

A Yara desenvolveu e implementou políticas e procedimentos para fusões, aquisições e atividades relacionadas. Há um requisito para conduzir a devida diligência com base no risco em potenciais novas entidades de negócios, incluindo anticorrupção e devida diligência de direitos humanos apropriada.

Gestão de contratos

A Yara inclui cláusulas padrão em acordos com Parceiros de Negócios a fim de evitar violações do Programa de Conformidade e do Código de Conduta.

Monitoramento e teste de eficácia do Programa de Conformidade

Realizamos análises e testes periódicos do Programa de Conformidade, elaborado para avaliar e melhorar sua eficácia na prevenção e detecção de violações das leis anticorrupção, dos padrões de direitos humanos e do Código de Conduta. São levados em consideração os desenvolvimentos relevantes no campo e os padrões internacionais e da indústria em evolução.

Case Brasil

Direitos Humanos. Avaliação de Impacto

Em 2021, foi realizada uma avaliação de impacto de Direito Humanos em nossas operações no Brasil. Conduzida por uma auditoria independente, a Good Corporation, a avaliação também ouviu mais de 600 pessoas, entre colaboradores e partes interessadas, de sete localidades diferentes (Cubatão/SP, Paranaguá/PR, Paulínia/SP, Rio Grande/RS, Rondonópolis/MT, São Luís/MA e Uberaba/MG).

Os principais pontos abordados consideraram as atividades de produção, distribuição e armazenagem, incluindo a revisão de due diligence dos processos de fornecimento de matéria-prima, bem como seus riscos potenciais relacionados ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão em toda a cadeia. Além dos temas já mencionados, houve auditoria para avaliar questões centrais como os direitos trabalhistas dos próprios colaboradores da Yara, dos principais subcontratados e direitos da comunidade.

Foram identificadas situações críticas e ações de mitigação estão em vigor para resolver esses problemas que são acompanhadas localmente e o progresso é relatado regularmente ao Comitê Executivo no Brasil. Assim como são reportadas formalmente e discutidas nos níveis mais altos da Yara International.

Abordar as constatações relacionadas à exploração de crianças e adolescentes tem prioridade. Essa é uma das principais questões sociais identificadas nas comunidades locais ao redor de algumas das operações da Yara. Esses impactos negativos decorrem do fluxo de mão de obra nos portos e nas áreas industriais, incluindo atividades de frete rodoviário possivelmente vinculadas às atividades da Yara. Uma equipe multidisciplinar da Yara foi estabelecida para dialogar com as principais partes interessadas para a prevenção da exploração sexual de crianças e adolescentes e desenvolver um plano estratégico em nível nacional para ajudar a identificar, prevenir e abordar esse risco em relação às nossas operações. As partes interessadas

envolvidas incluem comunidades locais, ONGs, usuários de frete rodoviário, empresas de transporte e sindicatos de motoristas.

Não foram identificadas violações significativas ou impactos nos direitos humanos envolvendo direitos dos povos indígenas ou relacionados ao trabalho forçado em 2021, tanto em nossas próprias operações quanto na cadeia de suprimentos.

Case Brasil

Apoio a comunidades locais

Apoiamos aos pequenos produtores e comunidades brasileiras para superar os desafios impostos pela pandemia.

Desde o início da COVID-19, executamos um extenso programa junto às localidades onde está presente com suas operações com as quatro prioridades de atuação social: segurança alimentar, agricultura inclusiva, desenvolvimento local e educação.

Vendo os impactos avassaladores da pandemia na sociedade brasileira, a Yara decidiu intensificar esse apoio, adicionar ajuda humanitária às suas prioridades e unir forças com outros setores para prestar socorro aos precisavam.

Nestes últimos dois anos, temos contribuído para diminuir o impacto negativo da pandemia. Apoiamos o Movimento Unidos pela Vacina e levamos infraestrutura e equipamentos como refrigeradores e caixas térmicas para permitir a vacinação mais rápida da população. Também doamos equipamentos como cilindros de oxigênio e outros para que hospitais pudessem continuar o atendimento a população. Doações significativas de alimentos também foram feitas comprando produtos de pequenos agricultores locais e redistribuindo esses alimentos para comunidades carentes. Fornecer ajuda teve prioridade, e clientes e não clientes da Yara se beneficiaram pelas compras de suas produções ociosas. Também nos engajamos com projetos ligados a educação especialmente para apoiar a reabertura de escolas e preparar professores para educação híbrida.

Abaixo alguns indicadores das ações realizadas em combate ao Covid-19:

Segurança Alimentar

- 669 toneladas de alimentos doados a comunidades carentes, atingindo 43.831 famílias.

Agricultura inclusiva

- 16.624 pequenos produtores apoiados por meio da compra de hortifruti, proporcionando a eles e suas cooperativas uma receita de mais de R\$ 1,1 milhão durante a crise pandêmica.
- 2 hortas escolares implantadas, fornecendo hortaliças para complementar a alimentação de 2.000 alunos.

Ajuda humanitária

- 45 municípios apoiados por meio de doações de suprimentos e equipamentos médicos.
- R\$ 1,3 milhão comprometidos em apoio a autoridades e instituições locais.

Educação

- 46 escolas, 6.574 professores e 73.801 alunos apoiados por meio de esforços para permitir a reabertura segura das escolas e a educação híbrida

Princípios de Trabalho



3 As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.



4 A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.



5 A abolição efetiva do trabalho infantil.



6 Eliminar a discriminação no emprego.

Código de Conduta

Direitos Humanos e Trabalhistas

A Yara trabalhamos continuamente para apoiar e aplicar os princípios mencionados no capítulo anterior em toda a nossa organização e em nossas relações com nossos fornecedores, empresas contratadas, outros Parceiros de Negócios e as comunidades afetadas por nossas operações.

A Yara se atua de forma consistente nos seguintes direitos humanos e trabalhistas:

Trabalho infantil

Com base nas recomendações da OIT, a Yara não permite que crianças abaixo de 15 anos trabalhem nas nossas operações. Existem programas específicos para funções como aprendizes menores de 15 anos de idade, inclusive monitoramento adicional. Em qualquer cenário, a contratação jamais deverá ser feita em detrimento da educação e do desenvolvimento de uma criança ou de seu bem-estar geral.

Trabalho forçado

Na Yara, não usamos qualquer forma de trabalho forçado em nossas operações de acordo com as definições da OIT. A Yara acredita que uma relação de trabalho deve ser escolhida de livre e espontânea vontade e sem qualquer tipo de ameaça.

Salário e jornada de trabalho equivalentes

A Yara paga os colaboradores de forma justa pelo trabalho que realizam, independentemente de suas crenças ou características pessoais. A remuneração individual do colaborador, consultor ou prestador de serviços varia apenas com base no cargo, no desempenho e na competência. Todas as remunerações atendem aos requisitos do salário-mínimo nacional.

Além disso, a Yara obedece às leis internacionais e nacionais de jornadas de trabalho e períodos de descanso.

Liberdade de associação e direito a acordo coletivo

A Yara reconhece e respeita o direito à liberdade de associação e ao acordo coletivo. Ao operar em países nos quais esses direitos, conforme a legislação local, são limitados, procuraremos tomar medidas mitigadoras de acordo com as condições da região. Um exemplo disso seria incentivar reuniões independentes nas quais os colaboradores possam eleger os membros de um comitê representativo, que discutirá questões relacionadas ao trabalho com a gestão.

Pessoas

Um Local de Trabalho Inclusivo e Responsável

Na Yara, acreditamos que um local de trabalho diversificado e inclusivo, no qual os colaboradores se sintam valorizados por sua singularidade e seguros para se manifestar, beneficia nossos negócios. Para isso, todos precisam sempre ter um comportamento respeitoso perante os colegas e suas ideias, e isso vale também para nossos Parceiros de Negócios. Incentivamos também nossos colaboradores a se levantarem contra linguajar, suposições e comportamentos inadequados de forma assertiva e não agressiva.

Oportunidades igualitárias

Na Yara, temos o compromisso de criar um ambiente de trabalho com oportunidades igualitárias, no qual a contratação e o desenvolvimento se baseiam na competência (conhecimento, habilidades, atitudes), na experiência, nas conquistas e no potencial de cada pessoa. Consideramos os diferentes pontos de partida para garantir um resultado justo para todos.

Não admitimos situações de discriminação, como quando uma pessoa ou um grupo de pessoas são considerados menos capazes por causa de sua nacionalidade, associação sindical, etnia, raça, religião, idade, sexo, gravidez, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, condição de veterano de guerra, soropositivo, deficiência mental ou física, dentre outros casos.

De acordo com a legislação local ou com as normas internacionais, medidas especiais de proteção, assistência e melhorias poderão ser concedidas a grupos desfavorecidos.

Assédio

A Yara não tolerará qualquer forma de assédio. Estamos comprometidos em manter um local de trabalho sem qualquer tipo de assédio. Embora as definições legais de assédio possam variar de acordo com o local, na Yara, o assédio é definido como qualquer comportamento indesejado direcionado a uma determinada pessoa e que crie um local de trabalho hostil, intimidante, humilhante, degradante ou ofensivo e que, por isso, acabe afetando a dignidade ou o bem-estar psicológico de outra pessoa. Ou ainda que interfira ou perturbe o desempenho profissional ou as oportunidades profissionais de outra pessoa.

O assédio pode se configurar como um gesto, ser algo verbal, físico, visual, escrito ou ser de natureza sexual. Pode ser um fato isolado ou recorrente.

Assédio sexual

A Yara não tolera qualquer forma de assédio sexual. Assédio sexual podem ser investidas sexuais indesejadas, pedidos de favores sexuais e qualquer outro tipo de abuso verbal, físico, escrito ou visual de natureza sexual.

Violência

A Yara não tolera qualquer forma de violência.

Conduta pessoal

Ao representar a Yara, você deve agir sempre de maneira profissional e responsável em relação a seus colegas, aos Parceiros de Negócios da Yara e a todos com os quais você tiver contato em nome da Yara. Você não deverá visitar estabelecimentos ou participar de alguma atividade que cause um impacto negativo para a Yara. Isto se aplica especialmente a estabelecimentos de exploração sexual e à compra de serviços sexuais para você ou outras pessoas, enquanto estiver fazendo negócios para a Yara. Você deve agir sempre em conformidade com a legislação local e reforça com seus colaboradores que enquanto estiver viajando a negócios para a Yara, você também estará representando a Yara após o expediente regular.

Código de Conduta para os Parceiros de Negócios

Respeito pelas pessoas, direitos humanos e condições adequadas de trabalho

Discriminação

A Yara leva a questão da discriminação muito a sério. Nós exigimos que todos os colaboradores em nossas operações de joint venture sejam tratados com respeito e dignidade, e que a igualdade de oportunidades seja baseada somente em mérito, independentemente de raça, cor, religião, sexo, idade, país de origem, orientação sexual, estado civil ou deficiência. Todos os Parceiros de Negócios

da Yara devem se comprometer a criar um ambiente de trabalho justo e obedecer a todas as leis locais aplicáveis a respeito de discriminação nas suas práticas de contratação e emprego.

Trabalho infantil ou forçado

A Yara não usa trabalho coercitivo, forçado ou escravo, nem permite que alguém o faça em seu nome. Todo uso de trabalho infantil pelos Parceiros de Negócios deve obedecer a padrões internacionalmente reconhecidos, tais como as diretrizes da UNICEF e da OIT, assim como a legislação local.

Liberdade de associação

A Yara espera que seus Parceiros de Negócios respeitem e defendam a liberdade de associação de seus colaboradores em relação a sindicatos ou organizações representativas externas similares. Seus colaboradores devem também ter o direito de negociação coletiva conforme as leis e regulamentos aplicáveis, assim como o direito do colaborador de escolher não ingressar em um sindicato ou outro órgão representativo.

Compromisso de Ética e Conformidade da Yara

Mapeamento de áreas de risco material

O trabalho de Ética e Conformidade da Yara concentra-se na redução do risco de perdas comerciais e de reputação em uma variedade de áreas, entre elas estão os Direitos Humanos e Integridade dos Parceiros de Negócios.

Riscos relacionados a pessoas

A força de trabalho experiente da Yara é considerada nosso principal ativo para cumprir a missão da Yara. A diversidade em nossa força de trabalho nos ajuda a atrair e reter nossos valiosos funcionários, o que é crucial para o sucesso da Yara. Temos o compromisso de criar um ambiente de trabalho com oportunidades iguais, onde a contratação e o desenvolvimento são baseados nas realizações, qualificações e habilidades de cada indivíduo. Não permitimos discriminação ou assédio de qualquer forma.

Padrões e recomendações aplicáveis

Apoiamos os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, a Carta Internacional de Direitos Humanos, as principais convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos.

Governança

O Diretor de Conformidade da Yara lidera nosso Departamento de Ética e Conformidade. Em questões relacionadas à ética e conformidade, incluindo direitos humanos e corrupção, o Diretor de Conformidade se reporta ao Conselho de Administração duas vezes por ano, ao Comitê de Auditoria

e Sustentabilidade trimestral, ao CEO mensalmente (ou em uma base ad hoc, conforme necessário), e para o Conselho Executivo Global trimestralmente.

Os Elementos do Programa de Conformidade da Yara

Cultura e tom no topo

Os diretores e a alta administração da Yara fornecem forte, explícito e visível apoio ao nosso Código de Conduta e compromisso com as políticas da empresa contra violações das leis e regulamentos trabalhistas.

Gestão de risco & Revisão periódica baseada em risco

O processo de Gerenciamento de Risco Corporativo da Yara identifica, avalia e gerencia os fatores de risco em todas as áreas da empresa, com um departamento de Ética e Conformidade que mantém uma avaliação de risco de direitos trabalhistas e conformidade dedicada, que é continuamente atualizada.

Treinamento e Comunicação

Implementamos mecanismos projetados para garantir que o Código de Conduta, incluindo todas as políticas e procedimentos relevantes, seja comunicado de forma eficaz a todos os diretores, gerentes, funcionários e, quando apropriado, Parceiros de Negócios.

As páginas de ética e conformidade do Pulse são um recurso interno que contém informações para funcionários e gerentes usarem ao lidar com possíveis dilemas éticos.

Denúncias & Relatórios Internos

Qualquer pessoa pode relatar um problema anonimamente por meio da Linha Direta de Ética da Yara. Está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, em mais de 50 idiomas e o relator pode optar por fazer a denúncia por telefone ou preenchendo um formulário online. Ambas as opções permitem que o Departamento de Ética e Conformidade se comunique com o denunciante anonimamente por meio do provedor de serviços externo.

Due Diligence de Parceiro de Negócios

Esperamos que todos os nossos Parceiros de Negócios cumpram todas as leis e regulamentações relevantes, bem como o Código de Conduta para Parceiros de Negócios da Yara. Isso significa que eles devem conduzir seus negócios de acordo com padrões internacionalmente reconhecidos e endossados em áreas-chave, como direitos humanos, condições de trabalho, sustentabilidade, ética nos negócios e conformidade. A Yara tem o compromisso de trabalhar apenas com parceiros que atendam a esses requisitos e, se isso não for feito, poderá ocorrer a interrupção do relacionamento comercial.

Monitoramento e teste de eficácia do Programa de Conformidade

Realizamos análises e testes periódicos do Programa de Conformidade, elaborado para avaliar e melhorar sua eficácia na prevenção e detecção de violações de direitos trabalhistas e do Código de Conduta. São levados em consideração os desenvolvimentos relevantes no campo e os padrões internacionais e da indústria em evolução.

Protegendo as pessoas e o meio ambiente

Temos orgulho da nossa missão de alimentar o mundo de forma responsável e proteger o planeta. É uma ambição que carrega uma enorme responsabilidade com a sociedade e nossos funcionários. Queremos ser a melhor e mais segura empresa em nosso setor.

Ficar seguro e saudável na Yara

Temos a responsabilidade de manter nossos funcionários e contratados seguros. Quando reforçamos nossa jornada rumo a zero acidentes, criamos um programa de segurança totalmente novo, diferente de tudo em nosso setor. Nos concentramos em treinar nossa equipe e garantir que todos sigam padrões, regras e diretrizes. A grande diferença agora é o envolvimento emocional. Construir uma cultura de segurança requer propriedade e orgulho em nos comprometermos com nossa ambição de zero acidentes.

Criamos esse compromisso por meio de liderança ambiciosa em segurança, engajamento de funcionários e contratados e construção de competências. Esperamos que todos os envolvidos sigam nossos princípios de segurança, pois eles são a base das nossas iniciativas em segurança.

Política de HESQ da Yara

A missão da Yara é alimentar o mundo com responsabilidade e proteger o planeta. Por meio dessa política, nos comprometemos com a excelência em nossa atuação em HESQ, que está integrada ao sucesso de nosso negócio.

Safe by Choice

Através de um excelente desempenho, pretendemos garantir um elevado nível de segurança aos nossos colaboradores, prestadores de serviço e vizinhos. Safe by Choice é o nome que a Yara deu à sua jornada rumo a zero ferimentos. Acreditamos firmemente que todas as lesões são evitáveis, que zero é possível cultivando uma forte cultura de práticas operacionais seguras.

Gerenciamento de produtos

Da fábrica ao campo, assumimos a responsabilidade por toda a jornada de nossos produtos. Nosso gerenciamento de produtos fornece uma abordagem sistemática para monitorar e revisar a qualidade e o manuseio de todos os nossos produtos.

Fichas de dados de segurança (SDS)

Fornecemos fichas de dados de segurança (SDS ou MSDS) para todos os produtos relevantes em todos os mercados. As fichas de dados de segurança incluem informações importantes, como as propriedades de cada produto químico; os riscos à saúde, físicos e ambientais; medidas protetoras; e precauções de segurança para armazenamento, manuseio e transporte do produto químico.

Saúde Mental

Tendo a saúde e a segurança das pessoas como uma de nossas licenças para operar, tratamos a saúde mental como um tema prioritário em toda a organização. Por isso, desde o início da pandemia vem promovendo e intensificando inúmeras iniciativas com o objetivo de promover a reflexão e dar luz sobre o tema. Uma delas é o Termômetro do Bem-Estar, ferramenta que pode ser acessada de diversas formas por todos os funcionários, diariamente, que traz enquete rápida para identificar os índices de humor e bem-estar dos colaboradores Yara. Assim, o nosso serviço médico pode acompanhar a saúde mental dos colaboradores e dar orientações para que procurem profissionais adequados quando necessário. Outro exemplo desse cuidado é a oferta de sessões de Mindfulness do Programa Mente Leve, todas as terças e quintas, às 9h45 e às 15h45.

Case Brasil

Diversidade na Yara Brasil

Na Yara, acreditamos que criar um ambiente de trabalho inclusivo e diverso não é apenas a coisa certa a se fazer, mas também algo inteligente. Temos a certeza de que quando uma mulher ou uma pessoa negra, por exemplo, alcançam um alto cargo ou são eleitas a um cargo público, cria-se subjetivamente a percepção de que pessoas diferentes do padrão podem ocupar esses postos. Trata-se de empoderamento, mas, sobretudo, do reflexo de uma sociedade igualitária e que oportuniza possibilidades equânimes. Nosso programa de inclusão e diversidade busca alcançar um ambiente colaborativo, respeitoso e inovador, onde as pessoas se sentem representadas, encorajadas e confortáveis para serem elas mesmas. Buscamos o engajamento dos colaboradores, valorizando um quadro de empregados diverso em um ambiente de trabalho seguro e produtivo.

A governança de Diversidade, Equidade e Inclusão é composta por cinco Comunidades de Prática, que representam os grupos minorizados: #PluriGerações (Gerações), #Multiraizes (Raça e Etnia), #OrgulhoYara (LGBTQIAP+), #Diferent&Igual (Pessoas com Deficiência - PcDs), #PorElas (Gênero), com o objetivo de produzir diálogos e realizar ações para sensibilizar as pessoas e tornar a companhia mais diversa e inclusiva. As comunidades são compostas por um eixo estratégico – um(a) sponsor, um(a) líder e dois(duas) coordenadores(as), além de contar com o apoio operacional dos Agentes da Diversidade, que são aproximadamente 25 para cada comunidade.

Pluri Gerações – tem como objetivo integrar as diferentes gerações promovendo o respeito, valorizando os seus propósitos e talentos, facilitando assim a fluidez nas relações pessoais e na convivência intergeracional. Em 2021 foram realizadas diversas ações que buscavam informar e engajar os colaboradores, dentro dessas, destacamos o Dia da Juventude, quando foram realizadas rodas de conversas, um quiz e artigos em nosso mailing diário. Foi também conduzido um Workshop de aprofundamento no tema de gerações para os membros da comunidade, além da

criação de grupos focais para entendimento do perfil dos profissionais 50+ que fazem parte do quadro da Yara hoje.

Multi Raízes – tem como objetivo promover o respeito às etnias, tornando o ambiente da Yara Brasil mais inclusivo, pois nossa força é ser diferente. Atualmente 81% dos colaboradores pretos ou pardos atuam no nível operacional, 3% dos coordenadores e gerentes são pretos ou pardos e há apenas 1 mulher negra ocupando um cargo executivo. Identificamos a necessidade de ampliar o número de pessoas negras no quadro de funcionários da Yara, garantindo a representatividade e inclusão dessa população. A falta de profissionais negros nos postos de liderança da organização também reflete o racismo estrutural que ainda situa as pessoas negras nos cargos operacionais. Acreditamos na ampliação da consciência das pessoas em relação aos vieses inconscientes que sustentam comportamentos e falas preconceituosas e em gerar oportunidades de educação e expansão do conhecimento, inspirando e sensibilizando as pessoas para a adoção em conjunto de uma atitude antirracista, reforçando a urgência em ter um ambiente de trabalho inclusivo e diverso onde todos e todas possam alcançar as oportunidades de carreira que desejarem.

Como destaque em 2021 conduzimos um programa piloto de sensibilização das lideranças do complexo de Cubatão sobre os temas de micro agressões, xenofobia, racismo estrutural e racismo reverso, e o Black Talents Workforce, um conjunto de ações globais como censo, workshops, programa de mentoria e coaching, que visam preparar os líderes para maior protagonismo nas ações para o combate ao preconceito racial em todas as unidades da Yara.

Orgulho Yara – tem como objetivo semear o conhecimento e diálogo sobre a realidade LGBTQIA+, gerando empatia, respeito e acolhimento. Temos a preocupação de transformar a Yara em um ambiente seguro a todas as pessoas, independente de área e região do Brasil, atraindo mais pessoas LGBTQIA+ para dentro da Yara. Os principais desafios identificados foram:

- Identificar o público LGBTI+ dentro da Yara.
- Comunidade ainda associada negativamente contra crenças religiosas, discussões políticas ou de moralidade e ideologias.

- Micro agressões disfarçadas no dia a dia.
- Cascadear conhecimento à toda empresa e atingir de forma efetiva os times das pontas de Operação e Comercial.
- Mercado agrônômico ainda muito preconceituoso, principalmente com a comunidade LGBTI+.

Por Elas – tem como objetivo protagonizar e dar voz à diversidade de gênero, promovendo igualdade, justiça e felicidade. Um dos principais objetivos da comunidade é atrair, reter e desenvolver mulheres para a agronomia, através de mentorias e grupos de discussões. Para alcançar esse objetivo foram estabelecidas metas de alocação e contratação de mulheres em posições executivas e de liderança, assim como aumentar a atração e contratação de mulheres na operação.

Com o objetivo de empoderar as mulheres e promover a diversidade de gênero dentro da Yara foram estabelecidas as seguintes metas:

- Ambição de 23% de mulheres em posições de liderança;
- Sucessão: 30% de mulheres no pool de talentos;
- Aumentar a atração de mulheres na Operação;
- Mulheres como metade dos finalistas para posições de liderança estabelecidas.

Diferente & Igual – tem como objetivo criar um ambiente de equidade por meio da inclusão e valorização das capacidades das pessoas com deficiência. O grupo de trabalho tem como responsabilidade sugerir momentos de conversa e escuta sobre o tema no dia a dia; entender as diferenças e o impacto do seu papel para a promoção da inclusão; identificar e trabalhar seus vieses inconscientes e não tratar o processo de inclusão como uma tarefa a ser cumprida. Adaptar-se faz parte do processo.

Como destaque realizamos a 2ª. Versão do **Programa Inclusão em Ação** que trouxe 40 profissionais com deficiência, com retenção de 83% dos profissionais após o fim do programa, além de diversas ações de sensibilização e preparação das lideranças para compreender, acolher e desenvolver as PcD's com reuniões mensais conduzida por consultoria especializada, lives e workshops sobre o tema.

Princípios de Meio Ambiente



As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.



Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.



Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

Código de Conduta

Sustentabilidade

No cumprimento de nossa missão e visão, a Yara atualizou a estratégia corporativa, que passou a incluir a ambição de se tornar a empresa do futuro em termos de nutrição de plantas. Essa ambição foi definida no contexto das constantes mudanças na indústria agrícola global, do aumento da concorrência, da crescente influência dos consumidores sobre a cadeia de valor dos alimentos e das mudanças climáticas, o que afeta vidas em todo o mundo.

Precisamos estar na vanguarda do desenvolvimento de práticas agrícolas sustentáveis e nos tornar mais sustentáveis em nossas próprias operações. Devemos ser pioneiros de modelos novos e expansíveis a fim de compartilhar nosso conhecimento com mais produtores e clientes.

Precisamos realizar todos os esforços para superarmos a concorrência, mantendo o foco na excelência operacional e no melhor desempenho de segurança da categoria. Também precisamos encontrar formas novas e inovadoras de monetizar nosso conhecimento para capacitar produtores e clientes industriais.

Declaramos a ambição de eliminarmos totalmente nosso impacto climático até 2050 em toda a cadeia de valor. Para tanto, faremos uso da nossa posição de liderança para moldar os padrões da indústria e criar práticas mais sustentáveis de nutrição de plantas, que tenham como respaldo nossos produtos à base de nitrato. Assumiremos um papel ativo no desenvolvimento das metas de emissões para o setor de fertilizantes. Acreditamos que sustentabilidade e criação de valor andam de mãos dadas. Portanto, a Yara inova com uma finalidade, a saber, a escolha por fazer parte da solução.

Meio ambiente

Como empresa global, reconhecemos nosso impacto e assumimos a responsabilidade de proteger o meio ambiente em nossas operações e durante o ciclo de vida dos nossos produtos. Analisamos os riscos ambientais em nossos processos comerciais com base nos requisitos de conformidade regulatória e nas expectativas das partes interessadas. A prevenção de impactos adversos é priorizada em relação às ações de atenuação ou correção. Somos dedicados à excelência no desempenho ambiental e nos esforçamos para promover padrões de ponta no setor. Definimos objetivos ambientais de acordo com a estratégia da Yara, demonstrando, com isso, nosso compromisso com a melhoria contínua. Comunicamo-nos abertamente e com frequência sobre nosso desempenho ambiental, abordagem gerencial e metas internas e externas. Fornecemos informações ambientais a clientes, investidores, comunidades locais e outras partes interessadas e garantimos o monitoramento das nossas responsabilidades ambientais.

Proteção

A proteção inclui nossos colaboradores, ativos, reputação e o meio ambiente. Os riscos à segurança variam com o tempo e de local para local, e cada colaborador deve entender os riscos locais e ajudar a evitá-los e reduzi-los para proteger nossos locais de trabalho e a empresa. A maioria dos riscos e ameaças à segurança é gerenciável, o que significa que eles podem ser controlados ou reduzidos, mas não desaparecerão. A Yara faz parte da iniciativa Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos e, por isso, monitora continuamente a situação de proteção global, regional e local para entender e implementar medidas preventivas e atenuantes e reduzir riscos.

Medidas de proteção interna e exigências legais externas de proteção que deixem de ser cumpridas podem resultar em lesões aos nossos colaboradores, danos a nossas instalações, perda de produção ou informações, violação de requisitos legais e, na pior das hipóteses, em morte. Segurança é a nossa licença para operar.

Resposta emergencial

A preparação e a resposta emergencial se referem à redução dos impactos aos nossos colaboradores, ativos, reputação e o meio ambiente. As ações tomadas nos minutos e horas iniciais de uma emergência são essenciais. Um aviso imediato para que os colaboradores evacuem o local, encontrem abrigo ou permaneçam onde estão pode salvar vidas. Um alerta rápido interno na empresa mobilizará recursos e garantirá a coordenação de esforços para atenuar os riscos. Chamar os serviços públicos de emergência, fornecendo as informações completas e corretas, ajudará o atendente a enviar os socorristas e os equipamentos certos. Um colaborador treinado para lidar com incidentes pode salvar vidas.

O objetivo da preparação e da resposta a emergências é reduzir o impacto das crises sobre nosso pessoal, o meio ambiente, nossos ativos e nossa reputação. Na Yara, quem for responsável por uma determinada atividade será incumbido da mesma responsabilidade durante uma crise.

Código de Conduta para os Parceiros de Negócios

Proteção do meio ambiente

A Yara procura constantemente reduzir todos os impactos ambientais resultantes de nossas atividades. Os Parceiros de Negócios são estimulados a desenvolver e implementar uma política ambiental. Além disso, espera-se que os Parceiros de Negócios operem em cumprimento a todas as leis e regulamentos aplicáveis à proteção ambiental. Estimulamos nossos Parceiros de Negócios a desenvolver e utilizar tecnologias, produtos e serviços amigáveis ao meio ambiente.

Compromisso de Ética e Conformidade da Yara

Padrões e recomendações aplicáveis

Além de cumprir as legislações aplicáveis, a Yara apoia padrões internacionais que tratam, entre outras coisas, da sustentabilidade e da proteção ao meio ambiente. Apoiamos o Pacto Global da ONU desde fevereiro de 2006. O Pacto Global da ONU trabalha para ajudar as empresas a agir com responsabilidade, alinhando suas estratégias e operações com dez princípios sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.

Protegendo as pessoas e o meio ambiente

Nós nos dedicamos a um desempenho excelente em termos de impacto ambiental e nos esforçamos para promover os padrões líderes da indústria.

Nosso impacto no meio ambiente

O uso de fertilizantes de nitrogênio representa uma parte substancial do impacto ambiental potencial da agricultura. Terra arável, nutrientes e água são recursos limitados, que devem ser administrados com cuidado. A mudança contínua no uso da terra leva a emissões substanciais de gases de efeito estufa. Trabalhamos constantemente para alcançar um uso mais eficiente dos recursos, com ênfase principal no uso da terra, energia, nutrientes e água.

Apoiamos a meta da ONU para o crescimento da agricultura de forma sustentável. Isso significa ajudar os produtores a produzir mais safras na mesma terra com menor impacto ambiental. Promovemos as melhores práticas agrícolas, como fertilização balanceada e agricultura de precisão.

Nossas opiniões

Um século na produção de fertilizantes e produção de alimentos nos proporcionou um amplo conhecimento sobre agricultura, uso de recursos e meio ambiente. Formulamos nossas posições sobre vários assuntos com base em fatos como os conhecemos.

Agricultura e clima

A agricultura é responsável por cerca de um quarto das emissões globais de GEE, mas a agricultura de alto rendimento é parte da solução para as mudanças climáticas. Promovemos uma agricultura inteligente para o clima para garantir alta produtividade, evitando o esgotamento do solo.

Eficiência do uso da terra

A crescente demanda por alimentos deve ser atendida melhorando a produtividade nas terras agrícolas existentes, e não pela mudança no uso da terra. Isso é essencial para proteger a biodiversidade e evitar as emissões de GEE.

Uso de fertilizante

Acreditamos que a fertilização balanceada é crítica para aumentar a produção agrícola global. Apoiamos fortemente a aplicação de sistemas de gestão de nutrientes e ferramentas projetadas para aumentar a eficiência do uso de fertilizantes.

Biocombustíveis

Por meio da intensificação sustentável, a agricultura pode fornecer um suprimento adequado de alimentos, fibras e biocombustíveis. Impactos ambientais e questões de segurança alimentar devem, entretanto, ser gerenciados com cuidado.

Agricultura orgânica

Melhorar o desempenho ambiental da agricultura é melhor alcançado combinando nutrientes orgânicos, fertilizantes minerais e melhores práticas agrícolas para otimizar o uso das terras existentes.

Eficiência no uso da água

Provamos que uma boa gestão da nutrição da cultura pode reduzir substancialmente o uso de água doce na produção agrícola.

Economia circular

Os princípios da economia circular são uma via para reduzir o desperdício, melhorar a reciclagem de nutrientes e estabelecer a simbiose industrial.

Política de HESQ da Yara

Meio ambiente

A Yara usa uma abordagem preventiva para identificar os riscos e tomar medidas preventivas para mitigar os danos potenciais às pessoas ou ao meio ambiente.

Recursos

Vemos o desperdício como um recurso perdido e sempre buscaremos oportunidades de otimização de recursos. Operações com eficiência energética são uma prioridade.

Gerenciamento de produtos e conformidade química

Monitoramos e revisamos sistematicamente a qualidade, o manuseio e o uso de todos os nossos produtos, garantindo que os cuidados adequados sejam tomados ao longo de toda a cadeia de valor. Reduziremos os riscos associados ao uso indevido do produto.

Reduzindo nossa pegada de carbono

A declaração da pegada de carbono documenta nosso progresso na redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE) de nossas operações. Oferecemos fertilizantes comprovados com nitrato de baixo carbono, em grande parte, graças à tecnologia de catalisador que desenvolvemos e instalamos em nossas fábricas de ácido nítrico. Reduz significativamente as emissões de óxido nitroso (N₂O) - um potente gás de efeito estufa (GEE) - da produção de ácido nítrico. Ao combinar nossos fertilizantes de baixo carbono com as melhores práticas agrícolas, a pegada de carbono da produção agrícola pode ser reduzida significativamente, mantendo a produtividade.

Gerenciamento de produtos

A gestão de produtos é frequentemente esquecida por nossos seguidores, mas molda a maneira como trabalhamos para proteger a saúde humana e o meio ambiente. Nossas operações são certificadas e regularmente auditadas de acordo com os padrões de gerenciamento de produtos. Auditorias independentes fornecem evidências de que tomamos os devidos cuidados desde o desenvolvimento do produto e a compra de matérias-primas, passando pela produção, armazenamento e distribuição, até a venda, entrega e uso.

Soluções ambientais

Ajudamos nossos clientes a atender padrões ambientais cada vez mais rigorosos em todo o mundo. Soluções ambientais é uma das nossas áreas de negócios de crescimento mais rápido. Oferecemos soluções completas para redução de óxidos de nitrogênio (NO_x) e sulfeto de hidrogênio (H₂S) e para tratamento de água. Também fornecemos tecnologia de depuração para reduzir as emissões de SO_x para o setor marítimo.

Venda responsável

Queremos influenciar de maneira positiva toda a nossa cadeia de negócios, de forma a acabar com o desmatamento ilegal e o desrespeito aos direitos humanos em nossa cadeia. Dessa forma, não fazemos negócios com agricultores que não estejam comprometidos com a conservação ambiental e com direitos humanos. Antes da liberação de crédito, é feita verificação se há restrição da propriedade rural em sites, como o do IBAMA e do Ministério do Trabalho. Em caso positivo, para temas ambientais ou condições análogas ao trabalho escravo, o crédito não é concedido.

Case Brasil

Embalagens sustentáveis

Em parceria com a Packem S.A, anunciamos a produção sustentável de big bags, termo utilizado para definir as embalagens que fazem o armazenamento e transporte de insumos agrícolas, como o fertilizante. Ao buscar uma alternativa ao polipropileno, material utilizado na confecção das bags, encontraram no PET/PCR, o plástico processado depois de consumido, o substituto perfeito, dando origem à primeira embalagem de plástico reciclado e 100% reciclável na agricultura brasileira. O contrato prevê início das entregas para julho de 2022.

O novo big bag apresenta uma qualidade superior se comparada à de polipropileno, além de não sofrer degradação por raios UV. O principal benefício é o seu alto impacto positivo para o meio ambiente, reduzindo praticamente pela metade a emissão de CO2 em relação ao material tradicional. O projeto também vai retirar, inicialmente, cerca de 2 mil toneladas de plástico virgem de origem fóssil do campo.

Após anunciar avanços na produção do fertilizante verde, as embalagens sustentáveis agregam valor à nova oferta da Yara para o produtor rural e para toda a cadeia. Essa ação será a maior inovação dos últimos anos no segmento de embalagens para a agricultura fomentando a economia circular de embalagens para o setor. Este é o primeiro projeto bag-to-bag do mundo, que fará com que os big bags usados no campo sejam processados e reciclados para serem big bags de novo. Vamos reaproveitar 100% dos big bags de PET/PCR, e isso demonstra claramente o nosso compromisso em eliminar o plástico virgem do agronegócio e utilizar plástico reciclado, retirado das fazendas e do meio ambiente como um todo.

Case Brasil

Índice de Desenvolvimento Sustentável

Para verificar a aderência das atividades industriais com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), implementamos o projeto IDS - Índice de Desenvolvimento Sustentável, uma ferramenta que monitora diversos indicadores operacionais e os correlaciona com os ODS. O índice é composto por indicadores, mensurados através de um questionário e entrevistas com as áreas, abordando todos os ODS, e separados em 5 eixos:

1. **Proteção do planeta:** avalia a disponibilidade e conservação de recursos hídricos, solo e biodiversidade e o patrimônio cultural.
2. **Consumo Sustentável:** mensura o consumo de água e energia além de monitorar o processo de compras sustentáveis.
3. **Controle operacional:** avalia emissões atmosféricas, saneamento básico e o processo de inovação e melhoria contínua dentro de operações.
4. **Trilha do cliente:** avalia aspectos de embalagem e produtos.
5. **Responsabilidade coletiva:** mensura os temas de ética, direitos humanos, conscientização socioambiental, relação com a comunidade, saúde e segurança.

Além da mensuração de indicadores, o projeto tem como objetivo fomentar que as operações entendam e pratiquem diariamente os ODSs e também seja possível mapear e divulgar as boas práticas operacionais. Em 2021, foi realizada a validação com a aplicação prática do questionário em algumas unidades da empresa. Temos como meta implementar até dezembro de 2022 o IDS nas 16 unidades operacionais da Yara no Brasil. A evolução dos índices é acompanhada em reuniões gerenciais.

Princípios Anticorrupção



As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

Código de Conduta

Políticas Anticorrupção

A Yara pratica a tolerância zero para qualquer forma de corrupção. A Transparência Internacional define corrupção como “abusar do poder recebido para obter ganhos privados”. Dito de outra forma, é colocar os interesses pessoais acima dos interesses profissionais. De acordo com a lei norueguesa, a corrupção é a obtenção de vantagem indevida por força do cargo ou posição ocupada.

De um modo geral, uma vantagem é considerada indevida se ela puder influenciar ou ser percebida como um modo de influenciar a capacidade do receptor em tomar decisões de negócio objetivas. Não é preciso que a vantagem indevida realmente faça com que receptor aja de determinada forma; basta que ela seja percebida como uma forma de influência sobre ele. Vale observar também que tanto oferecer quanto receber uma vantagem indevida são atitudes tratadas da mesma forma neste contexto.

Exemplos de vantagens indevidas incluem dinheiro, presentes de valor ou oferecidos com frequência, viagens longas e luxuosas ou participações em eventos esportivos ou culturais. Os receptores dessas vantagens indevidas podem ser a própria pessoa, seus amigos ou seus familiares. Outros exemplos são mais indiretos, como um empréstimo a juros baixos, a promessa de emprego futuro, “agir nos bastidores”, “favores” etc.

Subornos e pagamentos facilitadores são tipos de corrupção, enquanto conflitos de interesse, presentes, hospitalidade e despesas podem constituir ou conduzir à corrupção, dependendo das circunstâncias.

Pelo fato da sede da Yara ser na Noruega, todos os colaboradores devem obedecer tanto às leis de anticorrupção norueguesas quanto às leis locais. A lei anticorrupção norueguesa inclui os setores público e privado. De acordo com a lei, o tráfico de influência é um tipo de corrupção. O tráfico de influência ocorre quando uma vantagem indevida é oferecida ou solicitada para que alguém influencie as ações de terceiros.

Como empresa, a Yara pode ser processada por desrespeitar as leis, mesmo se ninguém for punido pela infração. Outras consequências para a Yara podem incluir responsabilidade civil, perda de negócios e uma reputação prejudicada.

As pessoas envolvidas em atos de corrupção podem ser responsabilizadas civil e criminalmente por causa disso.

Fraude

Uma fraude é definida como uma omissão ou um ato intencional de privar alguém de sua propriedade ou deixar de realizar procedimentos ao agir de modo enganoso ou por outros meios desleais. Fraude pode incluir, sem se limitar a ameaças internas e externas, qualquer desvio de fundos ou ativos, roubo e furto, qualquer forma de corrupção, incluindo pagamentos facilitadores, manipulação de demonstrações financeiras e violações de leis, regulamentações ou dos procedimentos da Yara que deixam de ser reportadas.

A Yara não tolera nenhum tipo de fraude e se opõe proativamente a todas as suas formas, agindo para identificar e mitigar os riscos de fraude em nossas atividades. Reconhecemos que a fraude é o meio pelo qual demais irregularidades, incluindo a corrupção, são praticadas.

Conflitos de interesse

Os conflitos de interesse surgem quando os interesses pessoais de alguém interferem ou parecem interferir com os interesses da Yara. Abertura e transparência são cruciais para lidar com conflitos de interesse reais, potenciais ou percebidos. Todas essas três situações devem ser tratadas de maneira similar. Um conflito de interesse percebido ocorre quando uma pessoa sem conhecimento da relação ou situação real pode interpretá-la como um conflito.

Reconhecemos que conflitos de interesse podem levar à corrupção e, portanto, estamos determinados a mitigar todos eles nas operações da Yara. Espera-se que você se abstenha de qualquer processo de decisão relacionado a um conflito de interesse real ou potencial.

Hospitalidade, Presentes e Despesas

Na Yara, preferimos não oferecer nem receber presentes. Hospitalidade, presentes e despesas que possam afetar ou ser vistos como um modo de se influenciar o resultado de transações comerciais são proibidos, pois podem ser usados para encobrir um suborno. Você sempre deverá basear as suas decisões de negócios na objetividade e na lealdade à Yara e não na lealdade pessoal ou em preferências.

Sempre faça uso do bom senso e considere a reputação de integridade da Yara como orientação maior. Deve haver abertura e transparência em relação a hospitalidade, despesas e presentes, os quais devem refletir os valores e o propósito comercial da Yara, bem como a ocasião. Todos os presentes e hospitalidade devem ser registrados com precisão nos arquivos da Yara.

Patrocínios

O patrocínio é uma troca de valor em que a Yara financia um esforço de apoio à sua missão e visão e tem um retorno específico e definido. Todas as atividades que patrocinamos devem estar de acordo com nossa missão e visão. Patrocinamos instituições ou atividades que apoiam nossa história ou o desenvolvimento econômico das regiões onde atuamos. Os patrocínios são baseados em um acordo formal entre duas partes e são consideradas uma ferramenta de marketing e de posicionamento. A Yara não patrocina indivíduos. Todos os patrocínios da Yara devem estar de acordo com nossa Missão e Visão e considerando a promoção de reconhecimento e marca, fomentar nossa missão e visão, refletir nosso papel como importantes colaboradores da comunidade local.

A pessoa ou o grupo que tomar as decisões de investimento na comunidade, de patrocínio será responsável pela integridade do processo e pelo resultado. Isto inclui ser responsável por assegurar que a contribuição não represente suborno ou corrupção nem dê a impressão desse tipo de situação, que não haja conflitos de interesse reais, potenciais ou observados, assegurar a prestação de contas e a transparência e que os recursos sejam usados conforme pretendido, gerenciando e monitorando regularmente as contribuições.

Doações

Doação é geralmente um pagamento ou uma contribuição única sem qualquer expectativa de contraprestação. Todas as doações feitas pela Yara devem ser aprovadas conforme as matrizes de autoridade estabelecidas. Do ponto de vista de marketing, as doações devem se restringir ao mínimo possível e estar relacionadas primariamente a emergências. As doações nunca devem ser feitas a Parceiros de Negócios atuais ou potenciais e Indivíduos.

Código de Conduta para os Parceiros de Negócios

Ética e integridade profissional

Suborno e corrupção

A Yara espera que seus Parceiros de Negócios defendam os mais altos padrões de ética profissional, respeitem as leis locais e não se envolvam em nenhum tipo de corrupção, suborno, fraude ou extorsão. A Yara considera pagamentos facilitadores uma forma de corrupção e se compromete a abolir tais pagamentos.

Lavagem de dinheiro

A Yara conduz seus negócios com elevada integridade e dentro dos limites da lei. Nós não permitiremos que nossos Parceiros de Negócios tolerem ou apoiem lavagem de dinheiro de qualquer forma e em qualquer lugar em nome da Yara.

Presentes e entretenimento

Colaboradores da Yara não podem dar ou aceitar presentes acima do valor de US\$ 75 sem autorização expressa por escrito do seu gerente.

Concorrência justa

A Yara proíbe, terminantemente, acordos ou conduta anticompetitivos, incluindo, entre outros, combinar preços, restringir a oferta de produtos ou serviços, manipulação de licitações e divisão de mercado. Nós exigimos que nossos Parceiros de Negócios se comprometam com concorrência livre e justa e obedeçam às leis e regulamentos de concorrência.

Conflitos de interesses

A Yara espera que seus colaboradores e Parceiros de Negócios identifiquem e busquem, imediatamente, a solução de situações em que haja um real conflito de interesses, ou mesmo a aparência de um conflito de interesses.

Compromisso de Ética e Conformidade da Yara

Mapeamento de áreas de risco material

O trabalho de Ética e Conformidade da Yara concentra-se na redução do risco de perdas comerciais e de reputação em uma variedade de áreas, entre elas está a Integridade dos Negócios.

Fraude

Fraude é definida como qualquer ato ou omissão intencional para privar outra pessoa de propriedade ou para contornar o procedimento por engano ou outros meios injustos.

A Yara tem tolerância zero para fraudes e nós a combatemos de forma proativa em todas as suas formas. Atuamos para identificar e mitigar riscos de fraude em nossas atividades por meio de extensos controles internos, investigações, conscientização e construção de cultura, auditorias e trabalho de detecção, incluindo análise de dados.

Corrupção

A corrupção ocorre quando uma pessoa solicita, recebe ou aceita uma oferta de uma vantagem ou recompensa indevida em virtude de seu cargo, cargo ou atribuição.

A Yara tem tolerância zero para qualquer forma de corrupção. Consideramos os pagamentos de facilitação uma forma de corrupção e temos uma política de tolerância zero em relação a esses pagamentos.

Leis e regulamentos relevantes

Com instalações de produção em seis continentes, operações em mais de 60 países e vendas de produtos para aproximadamente 160 países, a Yara e nossos funcionários estão sujeitos a várias legislações anticorrupção. Como a Yara está sediada na Noruega, devemos obedecer às leis norueguesas e cumprir as leis locais em vigor nos países onde a Yara opera.

O Código Penal norueguês

O Código Penal norueguês se aplica a todas as empresas e indivíduos que agem em nome da Yara, independentemente de sua nacionalidade e do país no qual fazem negócios.

Lei de Suborno do Reino Unido

A Yara possui vários sites no Reino Unido (Reino Unido) a partir dos quais operamos. A Lei de Suborno do Reino Unido (2010) (a Lei) contém duas ofensas gerais que abrangem a oferta, promessa ou concessão de suborno (suborno ativo) e a solicitação, concordando com receber ou aceitar um suborno (suborno passivo).

Lei de Práticas de Corrupção no Exterior

Nos Estados Unidos (EUA), a Yara opera através da Yara North America, Inc., que é uma subsidiária integral da Yara International ASA. O Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) torna ilegal para certas classes de pessoas e entidades fazer pagamentos a estrangeiros funcionários do governo para auxiliar na obtenção ou manutenção de negócios.

Lei da Empresa Limpa Brasileira

A Yara tem uma presença significativa no Brasil com unidades de produção, vendas e escritórios de suporte em todo o país. A lei anticorrupção do Brasil no. 12.846, também conhecido como "Lei da Empresa Limpa" entrou em vigor em 29 de janeiro de 2014.

As disposições da Lei aplicam-se a pessoas físicas, bem como entidades empresariais, incluindo empresas estrangeiras com sede, filial ou representação no Brasil, e os sujeita a sanções civis e administrativas por 'atos lesivos contra a administração pública brasileira e estrangeira'. O termo 'administração pública estrangeira' refere-se a "agências e entidades governamentais ou representações diplomáticas de um país estrangeiro, em qualquer nível ou esfera de governo, bem como entidades legais controladas, direta ou indiretamente, pelo governo de um país estrangeiro."

Padrões e recomendações aplicáveis

Apoiamos o Pacto Global da ONU desde fevereiro de 2006 e somos signatários de sua Chamada à Ação Anticorrupção. O Pacto Global da ONU trabalha para ajudar as empresas a agirem com responsabilidade, alinhando suas estratégias e operações com dez princípios sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Apoiamos os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais.⁶ As diretrizes da OCDE são recomendações dirigidas por governos a empresas multinacionais que operam em ou de países aderentes. As diretrizes fornecem princípios e padrões voluntários para uma conduta comercial responsável em várias áreas, incluindo o combate ao suborno.

Ética e Conformidade na Yara

Nossos valores e cultura

Dedicamo-nos a conduzir nossos negócios de acordo com nosso Código de Conduta e Programa de Conformidade, bem como com os princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Governança

Uma governança corporativa transparente e sólida é a chave para alinhar os interesses dos acionistas, da administração, dos funcionários e de outras partes interessadas. A Yara acredita que a boa governança corporativa impulsiona a criação de valor e promove uma conduta empresarial sustentável.

O Diretor de Conformidade da Yara lidera nosso Departamento de Ética e Conformidade. Em questões relacionadas à ética e conformidade, incluindo direitos humanos e corrupção, o Diretor de Conformidade se reporta ao Conselho de Administração duas vezes por ano, ao Comitê de Auditoria e Sustentabilidade trimestral, ao CEO mensalmente (ou em uma base ad hoc, conforme necessário), e para o Conselho Executivo Global trimestralmente.

Políticas e procedimentos anticorrupção

Nós desenvolvemos e promulgamos claramente articulados e políticas corporativas visíveis contra violações de anticorrupção legislação. Várias políticas destinadas a reduzir a perspectiva de violações inclui conflitos de interesse, presentes, hospitalidade e entretenimento, viagens, contribuições políticas, doações de caridade, patrocínios, pagamentos de facilitação e manutenção de registros.

Denúncia

Encorajamos todos a falar por meio de nossos diversos canais de denúncia sempre que testemunharem algo suspeito. Isso também inclui o público. Todas as denúncias são tratadas com a máxima discrição, e não toleramos qualquer retaliação contra quem nos contata de boa fé.

Investigação interna

Procedimento corporativo para estabelecer um processo padronizado, estruturado e eficaz para investigações que institua os direitos e proteções garantidas dos envolvidos, garanta a confidencialidade para todas as partes, assegure a eficácia e consistência no tratamento das denúncias; e proporcione excelência operacional em recursos de investigação.

Política Disciplinar

Documento corporativo que visa descrever as ações disciplinares que devem ser tomadas quando alguém violar o Código de Conduta, políticas, procedimentos ou processos da Yara ou leis nacionais ou locais aplicáveis.