

REDPATH



CODE DE CONDUITE



TABLE DES MATIÈRES

1	Message de conformité du chef de la direction	3
2	Notre philosophie et nos lignes directrices pour réussir	4
3	Principaux groupes éthiques	5
4	Directives de conformité et autres règles et politiques	5
5	Tolérance zéro	6
6	Intégrité	6
	6.1 Paiements inacceptables	6
	6.2 Cadeaux et divertissements	6
	6.3 Conflit d'intérêts	6
	6.4 Lutte contre le blanchiment d'argent	7
	6.5 Respect de la loi	7
7	Travailler à Redpath	8
	7.1 Relations en milieu de travail et autres obligations	8
	7.2 Propriété intellectuelle et renseignements confidentiels - Information privilégiée	9
	7.3 Collaboration et dénonciation	10
	7.4 Protection contre les représailles	11
8	Obligations du Groupe	11
	8.1 Relations avec les gouvernements et la politique	11
	8.2 Concurrence loyale	11
	8.3 Tenue des registres financiers	12
	8.4 Partenaires Redpath	12

1. MESSAGE DU CHEF DE LA DIRECTION SUR LA CONFORMITÉ

Chez Redpath, nous avons des attentes élevées à l'égard de notre comportement en tant qu'entreprise. Le comportement de notre entreprise est la somme des comportements de tous nos employés et, à cet égard, il est important que nous ayons un document qui décrit comment chacun d'entre nous s'efforcera de se comporter en tout temps. Ce document constitue notre Code de conduite.

“ Ce n'est qu'en nous conduisant avec la plus grande intégrité que nous créerons une valeur durable à long terme pour Redpath. ”

Nous nous engageons à agir de manière éthique dans toutes nos relations avec nos collègues, nos clients, nos fournisseurs et toutes les parties prenantes de nos activités. Ce n'est qu'en adoptant la plus grande intégrité que nous créerons une valeur durable à long terme pour Redpath.

Le Code de conduite n'a pas comme objectif de couvrir toutes les situations imaginables, mais plutôt de servir de guide moral pour orienter nos actions.

Ce Code a été élaboré pour refléter les valeurs de notre entreprise, et nous sommes tous tenus de respecter non seulement sa lettre, mais aussi son esprit. Nous aspirons à être une entreprise de référence mondiale, et l'intégrité est le fondement de toute organisation d'excellence. Nombre de nos clients choisissent de collaborer avec nous, car ils savent que Redpath agit de manière responsable et éthique et que nous respectons toutes les personnes avec lesquelles nous sommes en contact.

Nous vous remercions de votre soutien continu en matière de conformité et d'éthique chez Redpath, de votre engagement à incarner nos valeurs et de votre contribution à la préservation et au renforcement de l'excellente réputation que notre entreprise s'est forgée à travers le monde depuis 1962.

Cordialement,

George Flumerfelt

Chef de la direction
The Redpath Group of Companies



2. NOTRE PHILOSOPHIE ET NOS LIGNES DIRECTRICES POUR RÉUSSIR

Le fondateur de Redpath, Jim Redpath, a formulé la philosophie de l'entreprise dès les premières années de son existence. Cette philosophie découle de sa croyance selon laquelle chaque employé(e) doit avoir pour priorité de fournir un travail de qualité au client.

Aujourd'hui encore, ce principe fondamental est présent sur tous les chantiers et dans toutes les communications de l'entreprise. Tous les projets sont considérés sous l'angle de la façon dont une décision ou une action s'alignera sur les valeurs de l'entreprise.

NOTRE PHILOSOPHIE



Le groupe de compagnies Redpath s'engage à :
fournir à l'industrie minière un niveau de service qui dépasse les normes habituellement acceptées;

créer chez les compagnies minières une demande à long terme pour nos services;

offrir à nos employés des défis et un éventail de possibilités;

contrôler notre croissance afin d'être en mesure d'offrir des services de toute première qualité à l'industrie minière.

Cette philosophie a bien servi Redpath depuis 1962 et continuera à supporter notre conviction que chez Redpath,

« Les défis sont un aspect important de la vie. »



LE GROUPE REDPATH
Entrepreneurs miniers et ingénieurs

redpathmining.com

COMMENT NOUS RÉUSSISSONS



Nous sommes honnêtes, justes, et responsables.

Nous établissons des horaires précis et des prévisions budgétaires qui sont gérés le plus efficacement possible.

Nous travaillons en suivant notre principe de
« Sécurité — Toujours et Avant Tout. »

Nous ne dénigrons jamais notre concurrence.

Nous offrons et publions des documents techniques bien rédigés.

Nous veillons à ne pas nous engager exagérément.

Nous ignorons la réponse à une question ?
Nous veillons à nous renseigner.

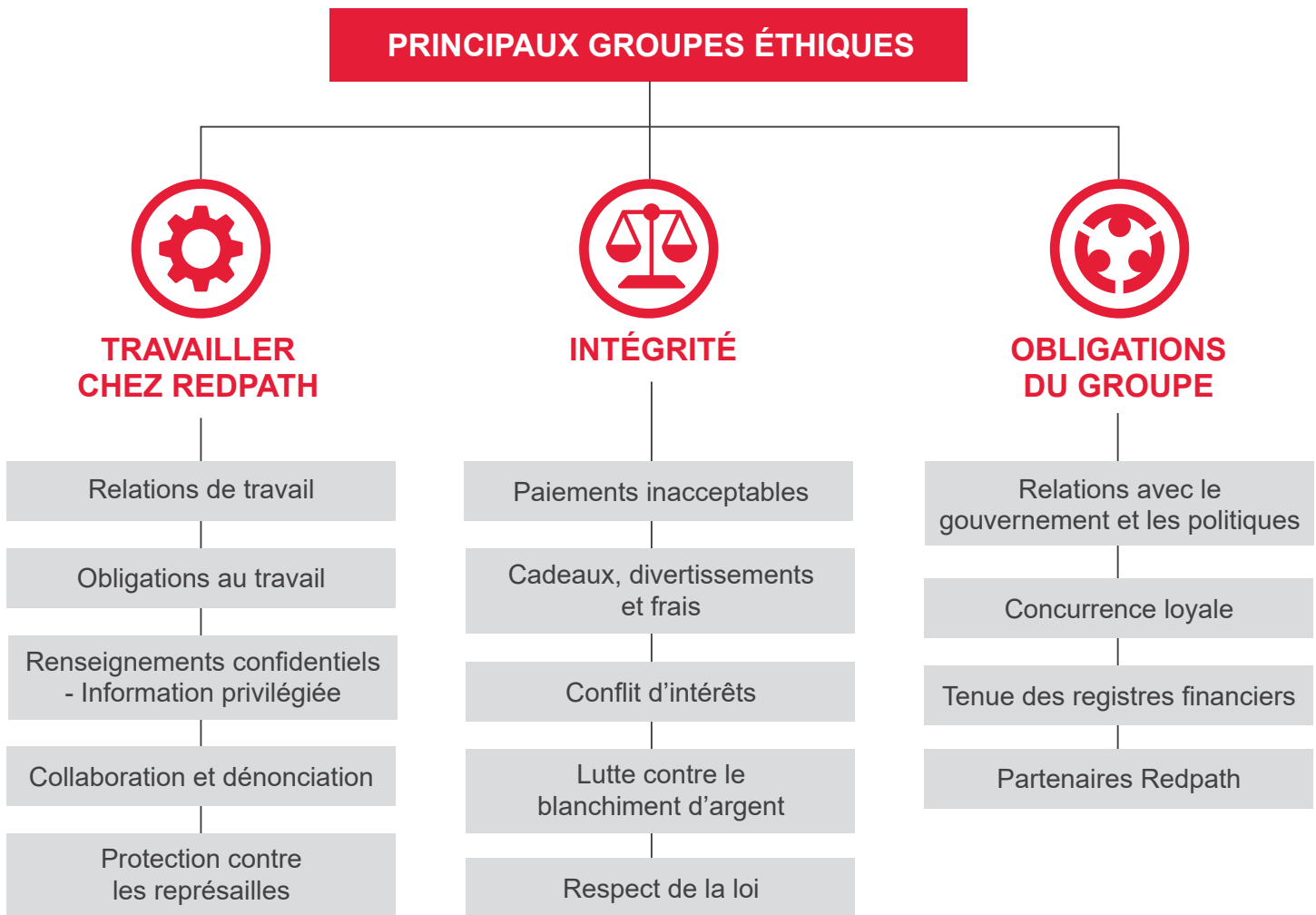
Notre objectif premier est d'offrir le meilleur service possible à nos clients.
Les excuses sont inacceptables.

Nous agissons dans l'intérêt à long terme de notre entreprise et de nos clients.

Nous ne profitons pas de situations à court terme.

redpathmining.com

3. PRINCIPAUX GROUPES ÉTHIQUES



4. DIRECTIVES DE CONFORMITÉ ET AUTRES RÈGLES ET POLITIQUES



Les principes énoncés dans le présent Code de conduite sont de nature générale, comme prévu. Si vous souhaitez obtenir des précisions sur la manière d'appliquer correctement ces principes, Redpath offre un programme de conformité complet accessible à tous les employés.

Ce programme inclut un accès direct à notre réseau mondial de responsables de la conformité, disponibles pour vous accompagner et répondre à toutes vos questions concernant le Code. De plus, les employés bénéficient d'une formation continue en matière de conformité et d'un ensemble clair de directives du groupe Conformité, conçus pour renforcer la compréhension et garantir la responsabilisation quant au respect des règles que nous appliquons.

5. TOLÉRANCE ZÉRO

Redpath applique une politique mondiale de tolérance zéro qui s'applique à tous les principes énoncés dans le présent Code. Toute violation présumée ou réelle de notre éthique professionnelle, portée à l'attention de la Direction ou du service Conformité, fera l'objet d'une enquête approfondie. Si une violation est confirmée, des mesures disciplinaires appropriées seront prises. Les sanctions seront toujours proportionnelles à la gravité de l'infraction et pourront inclure, le cas échéant, le licenciement ou la rupture du contrat de travail.

6. INTÉGRITÉ

6.1 Paiements inacceptables

La réputation d'honnêteté et d'intégrité de Redpath ne doit jamais être compromise en offrant des paiements inacceptables. Lors de leurs interactions avec des représentants de l'État, des partis politiques ou leurs représentants, ou des personnes physiques ou morales du secteur privé, les employés ne doivent ni offrir, ni promettre, ni accorder d'avantage financier ou autre indu, que ce soit directement ou indirectement, afin d'obtenir ou de conserver des contrats ou de tirer un avantage indu dans le cadre de leurs activités professionnelles.

6.2 Cadeaux et divertissements

Offrir ou recevoir des cadeaux, des invitations à des divertissements, des paiements ou engager des frais de la part de toute partie que ce soit dans le cadre de nos activités professionnelles peut nuire à notre crédibilité et exposer Redpath à des accusations de favoritisme. Par conséquent, les employés ne doivent ni offrir, ni recevoir, ni contracter de tels avantages de la part de quelque partie que ce soit si cela pourrait raisonnablement être perçu comme une tentative d'influencer des décisions d'affaires ou si cela est interdit par les lois, les règlements et nos directives de conformité.

6.3 Conflit d'intérêts

Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque des intérêts personnels s'opposent à ceux de l'entreprise. Nous pouvons éviter les conflits d'intérêts si nous sommes conscients du risque et prenons les mesures nécessaires. De manière générale, nous devons éviter les situations



dans lesquelles des intérêts personnels, des activités externes, des intérêts financiers ou des relations sont en conflit ou semblent entrer en conflit avec les intérêts de Redpath, et nous ne devons pas laisser des considérations ou des relations personnelles influencer les transactions commerciales de l'entreprise.

Les conflits d'intérêts les plus fréquents surviennent lorsqu'un(e) employé(e) est en mesure d'attribuer des contrats commerciaux, d'embaucher du personnel, d'accéder à des renseignements susceptibles d'intéresser les marchés financiers ou lorsqu'un concurrent lui propose un emploi. Voici quelques exemples de conflits d'intérêts potentiels :

Emploi externe : occuper un poste semblable à celui de Redpath qui pourrait entrer en conflit avec l'exercice de ses fonctions chez Redpath, ou travailler pour un concurrent, un fournisseur ou un client actuel ou potentiel de Redpath.

Membres de la famille et relations personnelles étroites : conclure un contrat avec une entreprise gérée ou possédée par un membre de la famille ou un(e) partenaire non marié(e) ou sa famille.

Investissements : prise de participation dans des biens ou des sociétés que Redpath pourrait avoir un intérêt à acheter.

Adhésion à des conseils d'administration : exercer ou accepter une fonction de dirigeant, de consultant ou d'administrateur au sein d'une entreprise ou d'un organisme actif dans le secteur minier souterrain ou lié à Redpath (partenaire, fournisseur ou client, par exemple).

Participation importante : détenir des participations importantes dans d'autres sociétés qui font ou cherchent à faire affaire avec Redpath, ou qui sont des concurrents.

Tout(e) employé(e) qui s'estime en situation de conflit d'intérêts doit en informer sans délai son responsable hiérarchique ou son représentant des ressources humaines. Le responsable de la Conformité compétent évaluera la situation et, en cas de conflit avéré, fournira des indications sur les mesures à prendre conformément aux directives du service Conformité.

6.4 Lutte contre le blanchiment d'argent

L'engagement de Redpath à l'égard de l'équité, de l'honnêteté et de la transparence comprend le respect intégral des lois et des règlements de lutte contre le blanchiment d'argent dans tous les pays où l'entreprise exerce ses activités.

Le blanchiment d'argent consiste généralement à introduire des fonds provenant de sources illicites dans des circuits financiers légitimes, afin de les dissimuler ou de leur donner une apparence légitime.

Les employés doivent protéger l'intégrité et la réputation de Redpath en contribuant à la détection d'éventuelles activités de blanchiment d'argent. Ils doivent apprendre à repérer les signes avant-coureurs, tels que des clients réticents à fournir des renseignements complets ou qui souhaitent effectuer des paiements en espèces.

6.5 Respect de la loi

Le maintien de la réputation d'intégrité de Redpath repose avant tout sur le strict respect de la loi par l'entreprise et ses employés. Par conséquent, tous les employés doivent respecter les exigences légales et réglementaires pertinentes à leurs fonctions, tandis que la direction est responsable de fournir l'encadrement et le soutien nécessaires.

Par exemple, Redpath est fermement engagée en faveur de la non-discrimination, du respect de normes de travail équitables et de la santé et de la sécurité de ses employés. Les employés sont tenus de respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement, notamment en obtenant les licences et permis requis.

Redpath attend de ses employés qu'ils respectent toutes les lois visant à protéger la santé, la sécurité et l'environnement, qu'ils obtiennent tous les permis requis et qu'ils exploitent les installations en stricte conformité avec la législation en vigueur.

Compte tenu du contexte juridique et réglementaire complexe dans lequel Redpath exerce ses activités, des problèmes de conformité juridique peuvent parfois survenir. Des désaccords concernant le statut de l'entreprise peuvent apparaître, pouvant donner lieu à des litiges. Dans de tels cas, l'entreprise agira toujours de manière responsable et se conformera aux décisions finales des tribunaux. De même, des demandes de renseignements ou des préoccupations de la part d'organismes gouvernementaux peuvent survenir de temps à autre.

Des problèmes de conformité aux exigences des organismes gouvernementaux peuvent également survenir. Il est important que la direction de Redpath soit informée le plus tôt possible de ces problèmes.

Il est essentiel que la direction soit rapidement informée de tout problème de conformité avéré ou suspecté. Les employés ont le devoir de signaler immédiatement tout signe indiquant qu'une préoccupation juridique ou réglementaire peut exister, afin que des mesures appropriées puissent être prises rapidement.



7. TRAVAILLER CHEZ REDPATH

7.1 Relations en milieu de travail et autres obligations au travail

Redpath considère la diversité comme un atout. Au fil des ans, différentes entreprises de divers pays du monde se sont regroupées sous l'égide de Redpath, et la culture de Redpath accueille chacun sans distinction de sexe, de nationalité, d'âge, de handicap ou de toute autre caractéristique liée à la diversité. Les employés doivent exercer leurs activités professionnelles avec respect envers leurs collègues, clients, parties prenantes et partenaires commerciaux, sans considération de différences ou de similitudes.

Redpath recrute et promeut ses employés en fonction de leurs compétences. Les employés ne doivent ni se livrer à des discriminations ni

Sécurité au travail

Un milieu de travail sécuritaire signifie favoriser un environnement où chacun est traité avec respect et où la sécurité physique et psychologique est une priorité. Cette norme s'applique non seulement aux lieux de travail, mais aussi à tout lieu où se déroulent des activités professionnelles, des événements sociaux ou des activités liées à l'entreprise.

Le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation, les menaces, la violence, la discrimination et tout autre comportement illégal sont clairement définis dans notre directive relative à la conformité des relations de travail et ne seront tolérés en aucune circonstance. Redpath considère ces comportements comme des problèmes de sécurité et a intégré leur signalement et leur suivi dans ses politiques de santé et de sécurité, afin de s'assurer que tout problème potentiel est porté rapidement à l'attention de la direction.

Les employés qui adopteraient de tels comportements enfreindraient la législation du travail applicable, leur contrat de travail et les normes de conduite éthique de Redpath, et s'exposeraient à des mesures disciplinaires en conséquence.

les cautionner, en matière de recrutement, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite, fondées sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique ou nationale, la caste, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale ou les opinions politiques.



Diversité, équité et inclusion (DEI)

En tant qu'entreprise mondiale présente sur les cinq continents et dans de nombreux pays, nous accordons une grande importance à la diversité de nos employés et respectons profondément leurs origines. Nous nous engageons à soutenir et à promouvoir activement un environnement de travail diversifié, inclusif et équitable pour tous.

La diversité englobe les différences et le caractère unique de chaque individu et de chaque culture. Elle comprend la variété des compétences, des connaissances, des expériences et des perspectives que les individus et les groupes apportent au travail. La diversité reflète des caractéristiques telles que, mais sans s'y limiter, l'âge, l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, les problèmes de santé, les responsabilités familiales, la grossesse et d'autres attributs qui façonnent notre identité. Nombre de ces caractéristiques sont protégées par la loi contre la discrimination.

Certaines caractéristiques personnelles sont protégées par la loi contre la discrimination. Valoriser la diversité est plus large : cela signifie reconnaître et valoriser les différences.

L'équité en milieu de travail implique de garantir un accès équitable aux possibilités et à l'avancement pour tous nos employés, en tenant compte de leur diversité.

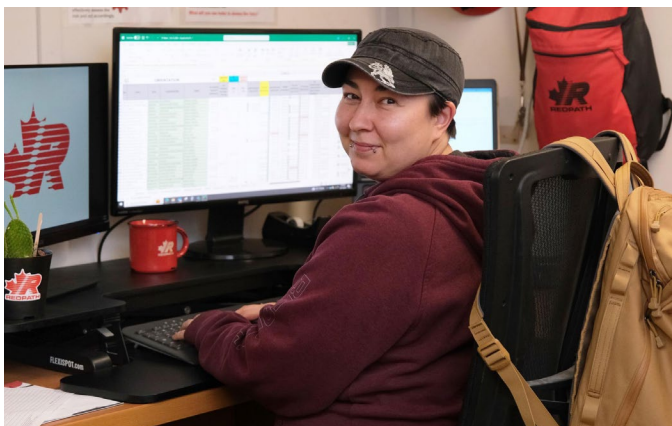
L'équité en milieu de travail consiste à créer un accès équitable aux possibilités et à l'avancement pour tous les employés, afin de s'assurer que chacun puisse prospérer et contribuer pleinement, peu importe son parcours. L'inclusion, quant à elle, vise à créer un environnement de travail où chaque personne se sent vue, entendue et valorisée. Redpath est convaincue que les équipes inclusives et diversifiées sont non seulement plus collaboratives, mais offrent également un environnement de travail plus positif et un rendement global plus élevé.

Nous protégeons les actifs de l'entreprise

Redpath met tout en œuvre pour fournir à ses employés et collaborateurs les outils (équipement et information) dont ils ont besoin, pour être efficaces. Les actifs physiques, les droits de propriété intellectuelle et les renseignements de Redpath doivent être gérés avec soin, afin d'éviter les pertes, vols et dommages.

Les actifs comprennent les organigrammes, les technologies et les processus, les méthodes de fabrication, ainsi que les études et les plans de marketing, de publicité et de développement des affaires.

Les actifs de la société doivent être utilisés exclusivement à des fins professionnelles.



Nos systèmes d'information – SI

Les systèmes d'information de Redpath sont conçus pour nous aider à travailler de manière efficace et professionnelle.

N'oubliez pas que toute communication par courriel peut être considérée comme une prise de position par Redpath. Par conséquent, les employés ne doivent pas divulguer de renseignements

commerciallement sensibles, litigieux ou susceptibles d'avoir des implications contractuelles ou juridiques indésirables pour Redpath. Toutes les lois régissant le droit d'auteur, la diffamation, la discrimination et les autres formes de communication écrite s'appliquent également aux communications en ligne et par courriel. Il est interdit d'installer des logiciels non autorisés ou sans licence sur les systèmes d'information de Redpath.

Les systèmes d'information de Redpath ne doivent pas être utilisés pour attaquer l'intégrité des réseaux ou des données de Redpath ou de tiers. Cela comprend l'envoi ou le transfert de chaînes de lettres ou de courriels commerciaux non sollicités (pourriels).

L'information produite et stockée sur les systèmes d'information de Redpath est considérée comme la propriété de Redpath, qui se réserve le droit d'y accéder, sauf en cas de restriction légale ou contractuelle. Il incombe aux employés de tenir leurs fichiers et archives électroniques en bon ordre.

7.2 Propriété intellectuelle et renseignements confidentiels - information privilégiée

Propriété intellectuelle

Les droits d'auteur, marques de commerce, dessins et modèles, inventions, améliorations, découvertes et toute autre forme de propriété intellectuelle (comme les protocoles, les procédures, les processus techniques, les méthodes de recherche, etc.) créées ou modifiées dans le cadre de notre relation avec Redpath demeurent la propriété exclusive de Redpath.

De plus, la propriété intellectuelle développée en dehors de la relation avec Redpath appartient à Redpath si son développement découle de renseignements confidentiels acquis dans le cadre de cette relation. Dans ce cas, nous pourrions être amenés à signer des documents attestant de la propriété de Redpath.

Renseignements confidentiels

La confidentialité des renseignements personnels, qu'ils proviennent d'employés, de clients, d'entrepreneurs ou de fournisseurs, doit être respectée en tout temps. Les employés doivent recueillir, utiliser, stocker, traiter et divulguer les renseignements personnels conformément aux

politiques de confidentialité de Redpath et aux lois applicables.

Les employés ne peuvent toutefois prétendre à aucun privilège de confidentialité pour les communications effectuées par l'intermédiaire des installations de Redpath, au-delà de ce qui est prévu par la législation locale. Sous réserve de la législation locale, Redpath est autorisée à superviser l'utilisation du courrier électronique et d'Internet.

Toutes les communications par courriel et Internet effectuées par l'intermédiaire des installations de Redpath sont traitées comme des renseignements commerciaux de Redpath et peuvent donc être consultées, récupérées, surveillées et divulguées par Redpath.

Information privilégiée

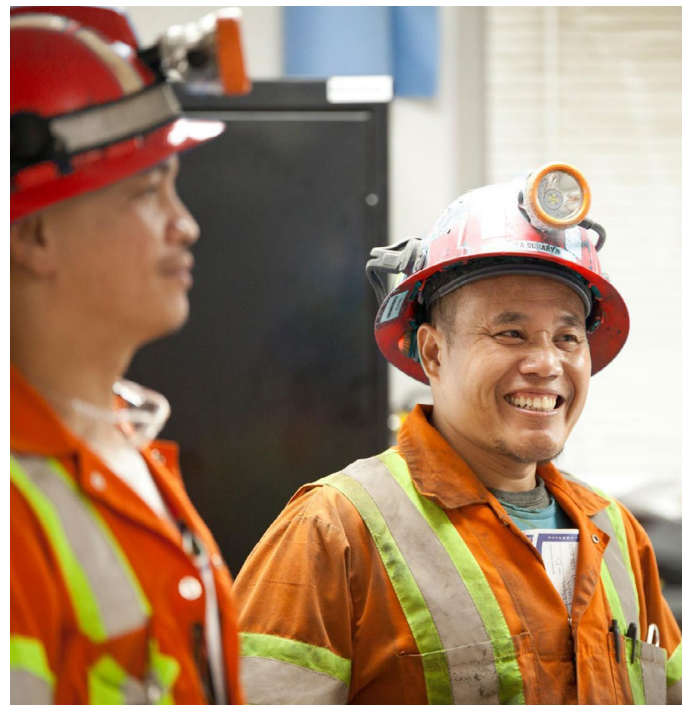
Dans le cadre de notre relation avec Redpath, nous pouvons être amenés à avoir accès à des « informations privilégiées » non encore publiques et dont la divulgation aurait un impact sur le cours des titres et produits dérivés (tels que les options sur actions) de nos clients, fournisseurs ou partenaires de coentreprise cotés en bourse. Ces informations privilégiées peuvent inclure des données financières non publiques, des chiffres de ventes et de bénéfices, des projets de modification des dividendes ou de nouveaux financements, des acquisitions, de nouveaux contrats importants ou d'autres questions financières, etc.

Nous rappelons à toute personne en possession de telles informations privilégiées concernant nos clients, nos fournisseurs ou nos partenaires de coentreprise que toute négociation de titres ou d'instruments dérivés au cours d'une telle période n'est pas seulement interdite par notre Code, mais également illégale dans la plupart des situations et territoires de compétence. Si nous détenons des informations privilégiées sur nos clients, nos fournisseurs ou nos partenaires de coentreprise, il nous est également interdit de conseiller à des tiers d'acheter ou de vendre les titres ou produits dérivés de ces sociétés.

De plus, nous ne pouvons pas acquérir d'actifs (comme des biens immobiliers) dont nous savons qu'ils font l'objet d'une acquisition potentielle par Redpath ou un client. Par ailleurs, si nous sommes en possession d'information privilégiée, nous ne pouvons pas les utiliser pour acquérir des

propriétés à proximité à des fins de spéculation ou d'investissement sans l'approbation préalable du chef de la direction et du responsable de la Conformité.

Nous avons tous un rôle à jouer pour garantir que les informations privilégiées ne soient pas divulguées à des tiers, notamment des clients, des consultants, des membres de notre famille, des amis, des analystes financiers ou des journalistes. Ces renseignements doivent rester confidentiels au sein de Redpath et ne peuvent être divulgués que par les personnes dûment autorisées.



Des lignes directrices sur les procédures appropriées concernant ce qui constitue une information privilégiée et les délits d'initiés sont disponibles auprès du chef de la direction, du directeur financier et du responsable de la Conformité.

7.3 Collaboration et dénonciation

Sous réserve des lois locales, nous avons tous le devoir et la responsabilité de collaborer et de dénoncer de bonne foi toute violation connue ou soupçonnée de ce Code, y compris les infractions aux lois, règles, réglementations, politiques internes ou normes éthiques, au sein de notre groupe d'entreprises, de notre unité opérationnelle ou de Redpath dans son ensemble. Tout défaut de signalement d'une violation avérée ou suspectée peut entraîner des mesures disciplinaires.

Une violation de notre Code peut être signalée par l'un des moyens suivants :

- Votre supérieur hiérarchique immédiat
- Le service des ressources humaines
- Une personne-ressource des Ressources humaines, des Finances ou des Affaires juridiques
- Un agent de la Conformité
- La ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique et de conformité
- Le site Web sur l'éthique et la conformité

Il est de la responsabilité de chacun d'entre nous de veiller à ce que nous respections toutes les valeurs de Redpath et notre Code de conduite.

Toute préoccupation soulevée ou tout signalement effectué conformément à notre Code de conduite sera traité de manière confidentielle et sera protégé de toute forme de rétorsion ou de représailles. Sous réserve de l'application des lois locales, le défaut de signalement de l'incident peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Redpath considère toutes les préoccupations et tous les signalements comme légitimes et effectués de bonne foi. Lorsqu'un signalement est soumis, s'il contient suffisamment de renseignements et s'il est jugé fondé, Redpath mènera une enquête dans un délai raisonnable en utilisant des ressources appropriées.

Les enquêtes menées en vertu de notre Code de conduite seront effectuées avec le plus grand respect, la plus grande discrétion et la plus stricte confidentialité, et resteront confidentielles dans les limites permises par la loi et sous réserve de la nécessité pour Redpath de mener une enquête approfondie. Toutefois, si Redpath découvre une activité criminelle ou autrement inappropriée, Redpath se réserve le droit de la signaler aux autorités compétentes.

7.4 Non-Retaliation

Aucune absence de représailles contre un(e) employé(e) qui, de bonne foi, signale à Redpath une préoccupation concernant une conduite illégale ou contraire à l'éthique ne sera tolérée et sera sujette à des mesures disciplinaires. Il en va de même pour tout abus intentionnel de ces procédures de signalement.

8. OBLIGATIONS DU GROUPE

8.1 Interaction avec le gouvernement et les politiques

Redpath exerce ses activités dans plusieurs pays et accorde une grande importance au maintien de relations solides et respectueuses avec les gouvernements nationaux et locaux. Partout dans le monde, les autorités appliquent des lois spécifiques en matière de marchés publics, conçues pour protéger l'intérêt public. Ces lois interdisent généralement d'offrir des avantages à des fonctionnaires et limitent souvent le recrutement de fonctionnaires en activité ou récemment retraités.

Les employés de Redpath doivent faire preuve de sincérité et d'exactitude dans leurs interactions avec les représentants des pouvoirs publics et respecter les normes éthiques les plus élevées lors de leurs échanges avec des représentants d'un gouvernement.

Lorsqu'ils traitent avec un gouvernement, les employés ont la responsabilité de connaître et de respecter les lois et règlements applicables et ne doivent pas communiquer avec des représentants d'un gouvernement au nom de l'entreprise, à moins que cela ne relève de leurs fonctions.

Bien que les employés soient libres de soutenir des candidats politiques ou des partis politiques en utilisant leur temps, leur argent et leurs ressources personnelles, ces activités doivent être clairement séparées de leur rôle professionnel. Les fonds, les biens, les services, le nom ou l'image de Redpath ne doivent en aucun cas être utilisés pour soutenir un candidat politique, un parti, un représentant d'un gouvernement ou un comité politique, où que ce soit dans le monde. Toute exception à cette règle doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable du responsable de la Conformité.

8.2 Concurrence loyale

Redpath soutient la concurrence loyale et le système de la libre entreprise, car ils garantissent que le travail acharné et l'innovation sont récompensés. Nous risquerions de perdre la confiance de nos clients si nous les trahissions de manière injuste ou si nous nous associons à nos concurrents.

La concurrence loyale est le fondement d'une économie de marché libre et est protégée par les lois et règlements en matière de concurrence dans le monde entier. Bien que les spécificités puissent varier d'un pays à l'autre, Redpath applique une norme minimale claire, que l'on peut résumer comme suit :

Nous ne discutons pas et ne concluons pas d'ententes avec nos concurrents qui :

- Fixent ou contrôlent les prix, les modalités ou les conditions
- Restreignent la concurrence ou les relations avec les fournisseurs
- Restreignent l'exportation ou l'importation de marchandises fournies par Redpath
- Divisent ou distribuent des clients, des marchés, des territoires ou des programmes de production entre Redpath et ses concurrents
- Influencent les prix de revente pratiqués par nos acheteurs
- Entraînent le dépôt d'offres truquées

Il est important de tenir compte des risques liés au droit de la concurrence que présentent les réunions d'associations commerciales et professionnelles.

En tant qu'employé de Redpath, vous devez :

- Assister uniquement aux réunions d'associations commerciales et professionnelles légitimes tenues à des fins commerciales, scientifiques ou professionnelles appropriées.



- Avant d'assister à une réunion, discuter de tout point à l'ordre du jour qui vous semble douteux avec votre supérieur hiérarchique ou avec un membre du service juridique et conformité de Redpath.
- Quitter la réunion et aviser rapidement votre superviseur ou le service Conformité de l'entreprise si vous observez une activité qui paraît illégale ou suspecte lors d'une réunion d'association.
- Pour toute question relative au respect des lois antitrust, veuillez communiquer avec le service Conformité de l'entreprise.

8.3 Tenue des registres financiers

Les investisseurs, les créanciers et autres parties prenantes ont un intérêt légitime à consulter les états financiers de Redpath. Par conséquent, l'intégrité de ces états financiers repose sur l'exactitude, l'exhaustivité et la rapidité des écritures. Toutes les transactions commerciales de Redpath doivent donc être comptabilisées intégralement et équitablement conformément aux principes comptables de Redpath et aux autres exigences applicables. Toute documentation ou déclaration inexacte ou frauduleuse est illégale.

8.4 Partenaires Redpath

Redpath s'engage à assurer une concurrence loyale dans tous ses marchés et applique les mêmes normes élevées dans ses relations avec ses fournisseurs. Si un(e) employé(e) participe à la sélection ou à la gestion des fournisseurs, il/elle doit fonder toutes ses décisions exclusivement sur ce qui servirait le mieux les intérêts de Redpath. Tout favoritisme ou préférence envers une personne ou une entreprise pour des raisons personnelles est inacceptable.

Les relations d'affaires ne doivent jamais être influencées par des intérêts personnels ou familiaux, et tous les achats de biens et de services doivent respecter les politiques internes de Redpath.

Nous comptons sur des entrepreneurs pour nous aider à mener à bien des projets et nous accordons une grande importance à leur contribution à nos relations clients et à notre réputation. Afin de préserver et de renforcer notre réputation, nous travaillons uniquement avec des entrepreneurs dont la conduite est conforme aux principes énoncés dans le présent Code.

Lorsque nous formons des coentreprises ou des alliances stratégiques, nous nous associons à des personnes et des organisations partageant nos valeurs et notre engagement envers des pratiques commerciales éthiques. Les normes de toute coentreprise doivent être compatibles avec celles de Redpath.

Engagement envers les droits de la personne

Redpath soutient et respecte les droits de la personne et se conforme aux lois applicables sur les droits dans tous les pays où Redpath exerce ses activités. Nous adhérons également aux valeurs énoncées dans les proclamations internationales relatives aux droits de la personne, telle que la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Esclavage et traite des êtres humains

Redpath reconnaît que l'esclavage et la traite des êtres humains, sous toutes leurs formes, constituent de graves violations des droits fondamentaux de la personne. En 2022, Redpath a publié les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP), qui définissent la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de la personne.

Toutes les activités commerciales de Redpath doivent se conformer aux lois et réglementations

en vigueur, ainsi qu'à son engagement interne en faveur de la protection des droits de la personne, notamment en ce qui concerne la prévention de l'esclavage moderne et de la traite des êtres humains.

Nous travaillons avec des agents et des consultants

Les commissions ou honoraires versés aux agents et consultants doivent être raisonnables au regard des services rendus. Les employés ne doivent ni accepter ni verser de commissions ou d'honoraires pouvant être considérés comme des paiements indus.

Les ententes conclues avec des consultants, des courtiers, des commanditaires, des mandataires ou d'autres intermédiaires ne doivent pas servir à acheminer des paiements à une ou plusieurs personnes, y compris des agents publics ou des employés de clients.

Les employés doivent passer en revue le Code de conduite au moins une fois par an et à chaque fois qu'ils ont des questions ou incertitudes concernant ses dispositions.

Le service Conformité de l'entreprise doit réviser le Code de conduite annuellement, afin de s'assurer qu'il demeure à jour et conforme à l'évolution des lois, des règlements et des meilleures pratiques.



LE GROUPE REDPATH

Entrepreneurs miniers et ingénieurs



redpathmining.com/fr/

