

REDPATH



# CÓDIGO DE CONDUCTA DE REDPATH



# TABLA DE CONTENIDO

<b>1</b>	<b>Mensaje de Cumplimiento del CEO .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Nuestra Filosofía y Directrices para el Éxito .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Principales Grupos Éticos.....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Directivas de Cumplimiento y Otras Normas y Políticas.....</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>Tolerancia Cero.....</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Integridad .....</b>	<b>6</b>
	6.1 Pagos Indebidos.....	6
	6.2 Regalos y Entretenimiento .....	6
	6.3 Conflicto de Interés.....	6
	6.4 Prevención del Lavado de Dinero .....	7
	6.5 Respeto de la Ley.....	7
<b>7</b>	<b>Trabajar en Redpath .....</b>	<b>8</b>
	7.1 Relaciones Laborales y Otras Obligaciones.....	8
	7.2 Propiedad Intelectual e Información Confidencial e Información Privilegiada .....	9
	7.3 Colaboración y Denuncia .....	10
	7.4 Prohibición de Represalias.....	11
<b>8</b>	<b>Obligaciones del Grupo.....</b>	<b>11</b>
	8.1 Interacción con Gobiernos y la Política .....	11
	8.2 Competencia Desleal .....	11
	8.3 Registros Financieros.....	12
	8.4 Terceros y Socios Comerciales de Redpath.....	12

# 1. MENSAJE DE CUMPLIMIENTO DEL CEO

En Redpath, tenemos altas expectativas respecto de nuestro comportamiento como compañía. Nuestro comportamiento corporativo es la suma de los comportamientos de todos nuestros colaboradores y, en este sentido, es importante que contemos con un documento que explique cómo cada uno de nosotros deberá comportarse en todo momento. Este documento es nuestro Código de Conducta.

“ **Solo actuando con la máxima integridad crearemos valor que será sostenible a largo plazo para Redpath.** ”

Estamos comprometidos a actuar éticamente en todas las relaciones con nuestros compañeros de trabajo, nuestros clientes, nuestros proveedores y todas las partes de interesadas relacionadas a nuestro negocio. Solo actuando con la máxima integridad crearemos valor sostenible a largo plazo para Redpath.

No se espera que el Código de Conducta cubra todas las situaciones concebibles que podamos enfrentar, sino que proporcione una brújula moral para ayudar a guiar nuestras acciones. El Código

ha sido desarrollado para reflejar los valores que tenemos como compañía, y se espera que todos cumplamos no solo con la letra del Texto, sino también con su espíritu. Aspiramos a ser una compañía de clase mundial, y la base de cualquier organización de clase mundial es una cultura de integridad. Muchos de nuestros clientes eligen hacer negocios con nosotros porque saben que Redpath actúa de manera responsable y ética, y que respetamos a todas las personas con quienes interactuamos.

Gracias por su continuo apoyo al cumplimiento y a la ética en Redpath, por asumir la responsabilidad de vivir nuestros valores, y por proteger y fortalecer la excelente reputación que nuestra compañía se ha ganado haciendo negocios en todo el mundo desde 1962.

Atentamente,

*George Flumerfelt*

Director Ejecutivo  
The Redpath Group of Companies



## 2. NUESTRA FILOSOFÍA Y DIRECTRICES PARA EL ÉXITO

El fundador de Redpath, Jim Redpath, formuló la filosofía de la compañía en una etapa temprana de la existencia de nuestra organización. La filosofía surgió de su convicción de que el foco de cada empleado debe estar en hacer un buen trabajo para el cliente.

Hasta el día de hoy, este principio fundamental está presente en cada sitio de trabajo y en cada comunicación corporativa. Todos los proyectos se evalúan bajo la perspectiva de cómo una decisión o acción se alinearán con estos valores corporativos.

### NUESTRA FILOSOFÍA



En nuestra filosofía, el grupo Redpath se compromete a:

proporcionar un nivel de servicio a la industria minera que superará los estándares normalmente aceptados;

crear en la industria una demanda para nuestros servicios continuos;

ofrecer a nuestros empleados desafíos y oportunidades;

controlar nuestro crecimiento con el fin de proporcionar un alto nivel de servicio a la industria.

Esta filosofía ha servido bien a Redpath desde 1962 y seguirá apoyando nuestra creencia que

**“Los desafíos son una parte importante de la vida.”**



**EL GRUPO REDPATH**  
Contratistas Mineros e Ingenieros

[redpathmining.com](http://redpathmining.com)

### LINEAMIENTOS PARA EL ÉXITO



Somos honestos, justos y responsables.

Elaboramos cronogramas y presupuestos con precisión para que puedan ser administrados y cumplidos de la mejor manera posible y sin sorpresas.

Trabajamos según el siguiente lema:  
**“Seguridad — Primero, Último y Siempre.”**

No criticamos nunca a nuestros competidores.

Entregamos y publicamos documentos técnicos bien redactados.

No nos comprometemos si no podemos cumplir con nuestra palabra.

Buscamos información cuando no tenemos la respuesta a una pregunta.

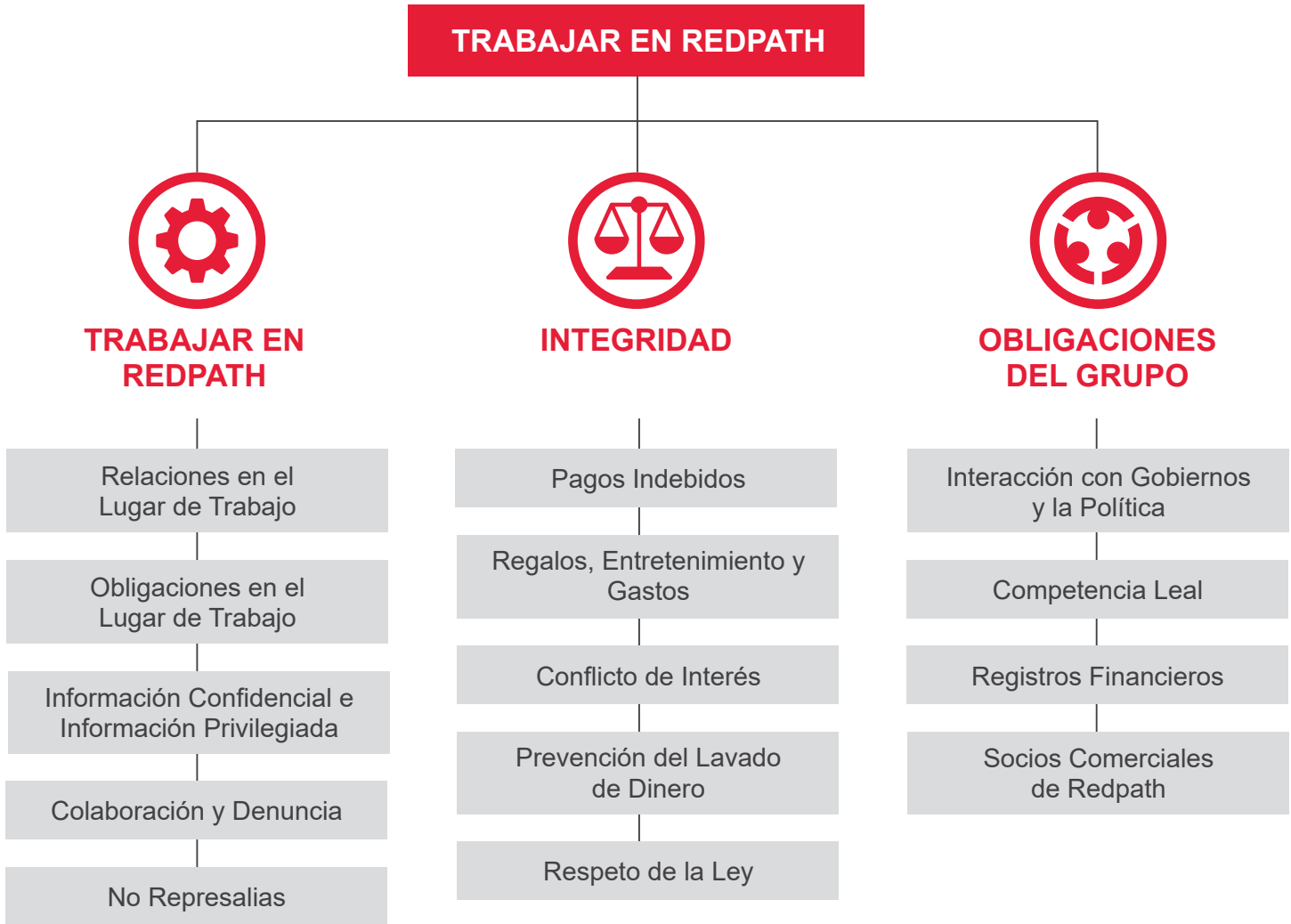
Recordamos que nuestro objetivo es servir bien a nuestros clientes. Las excusas son inaceptables.

Actuamos conforme al interés a largo plazo, tanto para nuestra empresa como para nuestros clientes.

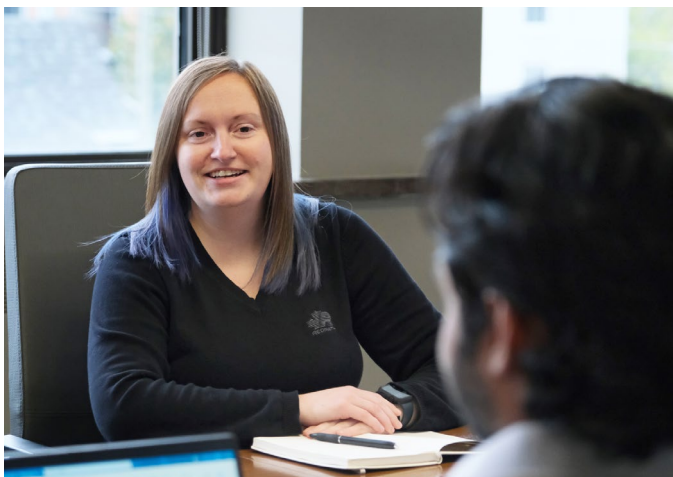
No nos aprovechamos de situaciones a corto plazo.

[redpathmining.com](http://redpathmining.com)

### 3. PRINCIPALES GRUPOS ÉTICOS



### 4. DIRECTIVAS DE CUMPLIMIENTO Y OTRAS NORMAS Y POLÍTICAS



Los principios establecidos en este Código de Conducta son, intencionalmente, de carácter general. Si requiere mayor orientación sobre cómo aplicar correctamente estos principios, Redpath ofrece un Programa de Cumplimiento integral accesible para todos los empleados. Esto incluye acceso directo a nuestra red global de oficiales de cumplimiento, quienes están disponibles para brindar apoyo y responder cualquier pregunta relacionada con el Código. Además, los empleados tienen acceso a capacitación continua en cumplimiento y a un conjunto claro de directivas de cumplimiento del grupo, diseñadas para reforzar la comprensión y asegurar la responsabilidad en el cumplimiento de las normas que sostenemos.

## 5. TOLERANCIA CERO

Redpath aplica una política global de tolerancia cero que se extiende a todos los principios descritos en este Código. Cualquier violación presunta o real de nuestra ética empresarial que sea puesta en conocimiento de la gerencia o de cumplimiento será investigada exhaustivamente. Si se confirma una violación, se adoptarán las medidas disciplinarias apropiadas. Las sanciones siempre serán proporcionales a la gravedad de la falta y podrán incluir, según corresponda, la terminación del empleo o del contrato de servicios.

## 6. INTEGRIDAD

### 6.1 Pagos Indebidos

La reputación de Redpath por su honestidad e integridad nunca debe verse comprometida mediante el ofrecimiento de pagos indebidos. Al interactuar con funcionarios públicos, partidos políticos o sus representantes, o con personas del sector privado, los empleados no deben ofrecer, prometer ni entregar ninguna ventaja financiera o de otro tipo que sea indebida, ya sea directa o indirectamente, para asegurar o conservar negocios o para obtener cualquier beneficio indebido en la realización de los negocios.

### 6.2 Regalos y Entretenimiento

Entregar o recibir regalos, atenciones, pagos, o incurrir en gastos de cualquier parte en el curso de los negocios puede comprometer nuestra credibilidad y exponer a Redpath a acusaciones de que las decisiones están influenciadas por factores distintos al mérito. Por lo tanto, los empleados no deben otorgar, recibir, aceptar, autorizar ni asumir gastos relacionados con dichos beneficios de parte de ningún tercero, si estos pudieran percibirse razonablemente como una influencia en las decisiones comerciales, o si estuvieran prohibidos por las leyes, regulaciones o nuestras directrices de cumplimiento.

### 6.3 Conflicto de Interés

Los conflictos de interés pueden surgir cuando los intereses personales se contraponen a los intereses de la compañía. Podemos evitar conflictos de interés si somos conscientes del riesgo y tomamos las medidas necesarias. En general, debemos evitar situaciones en las que los intereses personales, las actividades externas,



los intereses financieros o las relaciones entren en conflicto, o parezcan entrar en conflicto, con los intereses de Redpath, y no debemos permitir que las relaciones comerciales realizadas en nombre de la compañía se vean influenciadas por consideraciones o relaciones personales.

Los conflictos de interés más frecuentes surgen cuando un empleado se encuentra en posición de adjudicar contratos comerciales, contratar personal, obtener acceso a información que pueda ser de interés para los mercados financieros, o recibir una oferta de empleo de un competidor. Los siguientes son ejemplos de posibles conflictos de interés:

**Empleo externo:** participar en un cargo similar al trabajo en Redpath que pueda entrar en conflicto con el desempeño del trabajo en Redpath, o trabajar con un competidor, proveedor o cliente actual o potencial de Redpath.

**Familiares y relaciones personales cercanas:** contratar con una empresa administrada o de propiedad de un familiar, o de una pareja no casada y su familia.

**Inversiones:** adquirir una participación en bienes o compañías que Redpath pueda tener interés en comprar.

**Membresías en directorios:** actuar como, o aceptar un cargo de, ejecutivo, consultor o director de cualquier empresa u organización relacionada con la minería subterránea o relacionada con Redpath, como un socio, proveedor o cliente.

**Participaciones significativas:** poseer participaciones relevantes en otras compañías que hacen o buscan hacer negocios con Redpath, o que son competidoras.

Los empleados que crean que pueden estar enfrentando un conflicto de interés deben informar prontamente a su supervisor directo o representante de recursos humanos. El oficial de cumplimiento correspondiente evaluará la situación y, si se identifica un conflicto, proporcionará orientación sobre las medidas apropiadas a adoptar de conformidad con las directivas de cumplimiento del grupo.

## 6.4 Prevención del Lavado de Dinero

El compromiso de Redpath con el trato justo, la honestidad y la transparencia incluye el pleno cumplimiento de las leyes y reglamentos contra el lavado de dinero en todos los países en los que opera.

El lavado de dinero generalmente ocurre cuando fondos provenientes de fuentes ilegítimas se introducen en canales financieros legítimos para ocultarlos o hacer que parezcan legítimos.

Los empleados deben proteger la integridad y reputación de Redpath ayudando a detectar posibles actividades de lavado de dinero. Deben aprender a identificar señales de alerta, que pueden incluir clientes que se muestran reticentes a entregar información completa o que desean realizar pagos en efectivo.

## 6.5 Respeto de la Ley

Mantener la reputación de integridad de Redpath comienza con el estricto cumplimiento de la ley tanto por parte de la compañía como de sus empleados. En consecuencia, todos los empleados deben cumplir con los requisitos legales y regulatorios pertinentes a sus funciones, mientras que la gerencia es responsable de proporcionar la orientación y el apoyo necesarios.

Por ejemplo, Redpath está firmemente comprometida con la no discriminación, prácticas

laborales justas y la protección de la salud y seguridad de su fuerza laboral. Se espera que los empleados cumplan con todas las leyes y reglamentos aplicables relacionados con la salud, la seguridad y la protección del medio ambiente, incluido obtener las licencias y permisos que correspondientes.

Redpath espera que los empleados cumplan con todas las leyes diseñadas para proteger la salud, la seguridad y el medio ambiente, obtengan todos los permisos requeridos y operen las instalaciones en estricto cumplimiento de las leyes pertinentes.

Dado el complejo entorno legal y regulatorio en el que opera Redpath, ocasionalmente pueden surgir asuntos de cumplimiento legal. Pueden producirse desacuerdos acerca de la situación jurídica de la compañía, y puede seguirse litigio. En tales casos, la compañía siempre actuará responsablemente y cumplirá con las decisiones judiciales definitivas. Del mismo modo, pueden surgir de vez en cuando consultas o inquietudes de agencias gubernamentales.

También pueden surgir asuntos relacionados con el cumplimiento de los requisitos de agencias gubernamentales. Es importante que la gerencia de Redpath sea informada de tales asuntos tempranamente.

Es crucial que la gerencia sea informada prontamente de cualquier asunto de cumplimiento real o percibido. Los empleados tienen el deber de reportar de inmediato cualquier indicio de que pueda existir una inquietud legal o regulatoria, para que se puedan adoptar oportunamente las medidas apropiadas.



## 7. TRABAJAR EN REDPATH

### 7.1 Relaciones en el Lugar de Trabajo y Otras Obligaciones Laborales

Redpath considera la diversidad como un activo. A lo largo de los años, diferentes negocios en países de todo el mundo se han unido bajo el paraguas de Redpath, y la cultura de Redpath los acoge a todos sin importar género, nacionalidad, edad, capacidad física o cualquier otro aspecto de la diversidad. Los empleados deben realizar sus actividades comerciales con compañeros de trabajo, clientes, grupos de terceros interesados y socios comerciales con respeto por todas las personas, sin consideración a sus diferencias o similitudes.

Redpath contrata y promueve a las personas en función de sus capacidades. Los empleados no deben participar ni apoyar la discriminación en la contratación, compensación, acceso a

#### Seguridad en el Lugar de Trabajo

**Un lugar de trabajo seguro significa fomentar un entorno en el que todas las personas sean tratadas con respeto y en el que se prioricen tanto la seguridad física como la psicológica. Este estándar se aplica no solo en los sitios de trabajo, sino también en cualquier entorno en el que se desarrollen negocios de la compañía, actividades relacionadas con el trabajo o funciones sociales.**

El acoso, el acoso sexual, la intimidación, las amenazas, la violencia, la discriminación o cualquier otra conducta ilícita están claramente definidos en nuestra directiva de cumplimiento del grupo sobre Relaciones en el Lugar de Trabajo y no serán tolerados bajo ninguna circunstancia. Redpath trata estas conductas como asuntos de seguridad y ha integrado su reporte y seguimiento en nuestras políticas de salud y seguridad para asegurar que cualquier posible asunto sea puesto prontamente en conocimiento de la gerencia.

Los empleados que incurran en tales conductas estarán violando las leyes laborales aplicables, su contrato de trabajo y los estándares de conducta ética de Redpath, y enfrentarán las medidas disciplinarias correspondientes.

capacitación, promoción, terminación o jubilación sobre la base de género, edad, origen étnico o nacional, casta, religión, discapacidad, orientación sexual, afiliación sindical o afiliación política.



#### Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Como compañía global que opera en cinco continentes y en múltiples países, valoramos y respetamos profundamente las diversas trayectorias, experiencias y culturas de nuestros empleados. Estamos comprometidos a apoyar y fomentar activamente un lugar de trabajo diverso, inclusivo y equitativo para todos.

La diversidad comprende las diferencias y singularidades de todas las personas y culturas. Incluye las diversas habilidades, conocimientos, experiencias y perspectivas que las personas y los grupos aportan al lugar de trabajo. La diversidad refleja características tales como, entre otras, edad, herencia cultural, género, orientación sexual, religión, discapacidad, condiciones médicas, responsabilidades de cuidado, embarazo y otros atributos que nos definen. Muchas de estas características están legalmente protegidas contra la discriminación.

Algunas características personales están protegidas contra la discriminación por la ley. Valorar la diversidad es más amplio, ya que implica que nosotros reconocemos y valoramos las diferencias.

La equidad en el lugar de trabajo implica crear acceso, oportunidades y progreso justos para todos nuestros empleados en su diversidad. La equidad en el lugar de trabajo consiste en

crear acceso, oportunidades y progreso justos para todos los empleados, asegurando que todas las personas puedan prosperar y contribuir plenamente, independientemente de su origen. La inclusión, por su parte, consiste en fomentar un lugar de trabajo en el que cada persona se sienta vista, escuchada y valorada. Redpath entiende que los equipos inclusivos y diversos no solo son más colaborativos, sino que también generan un entorno de trabajo más positivo y un mayor desempeño general.

### **Protegemos los activos de la compañía**

Redpath hace esfuerzos relevantes para proporcionar a los empleados y colaboradores las herramientas que necesitan, equipos e información, para ser eficaces. Los activos físicos, los derechos de propiedad intelectual y la información de Redpath deben manejarse con cuidado para evitar pérdidas, robos o daños.

Los activos incluyen organigramas, tecnologías y procesos, métodos de fabricación, así como estudios y planes de marketing, publicidad y desarrollo de negocios.

Los activos de la compañía deben utilizarse únicamente para fines comerciales de Redpath.



### **Nuestros Sistemas de Información - SI**

Los sistemas de información de Redpath existen para ayudarnos a trabajar de manera eficiente y profesional.

Recuerde que cualquier comunicación por correo electrónico podría considerarse una declaración de Redpath. Por lo tanto, los empleados no deben divulgar información que sea comercialmente sensible o controvertida, o que pueda tener implicancias contractuales u otras implicancias legales no deseadas para Redpath.

Todas las leyes que regulan los derechos de autor, la difamación, la discriminación y otras formas de comunicación escrita también se aplican a las comunicaciones en línea y por correo electrónico. No debe instalarse software no autorizado o sin licencia en los recursos de SI (sistemas de información) de Redpath.

Las instalaciones de SI de Redpath no deben utilizarse para atacar la integridad de Redpath ni las redes o datos de terceros. Esto incluye originar o reenviar cadenas de mensajes o correo electrónico comercial no solicitado (spam).

La información producida y almacenada en los sistemas de información de Redpath se considera propiedad de Redpath, y Redpath se reserva el derecho de acceder a toda dicha información, salvo en la medida en que lo limiten la ley o acuerdos legales. Los empleados son responsables de mantener sus archivos electrónicos y respaldos de manera ordenada conforme a las políticas de Redpath.

## **7.2 Propiedad Intelectual e Información Confidencial e Información Privilegiada**

### **Propiedad Intelectual**

Los derechos de autor, marcas comerciales, diseños, invenciones, mejoras, descubrimientos y cualquier otra forma de propiedad intelectual, tales como protocolos, procedimientos, procesos técnicos, métodos de investigación, etc., creados o modificados durante el curso de nuestra relación con Redpath seguirán siendo propiedad exclusiva de Redpath.

Además, la propiedad intelectual desarrollada fuera de la relación con Redpath pertenece a Redpath si su desarrollo surge de información confidencial adquirida durante el curso de nuestra relación con Redpath. En tales casos, se nos podrá requerir la firma de documentos que acrediten la propiedad de Redpath.

## Información Confidencial

La privacidad de la información personal, ya sea de empleados, clientes, contratistas o proveedores, debe respetarse en todo momento. Los empleados deben recopilar, usar, almacenar, manejar y divulgar información personal individual de conformidad con las políticas de privacidad de Redpath y las leyes aplicables. Sin embargo, los empleados no podrán aducir privilegios de privacidad respecto de las comunicaciones realizadas a través de los sistemas de Redpath, más allá de aquellos previstos por la legislación local. Sujeto a la legislación local, Redpath está autorizada para supervisar el uso del correo electrónico y de Internet. Todas las comunicaciones de correo electrónico e Internet realizadas a través de las instalaciones de Redpath se tratan como información comercial de Redpath y, por lo tanto, Redpath puede acceder a ellas, recuperarlas, monitorearlas y divulgarlas.

## Información Privilegiada

Durante el curso de nuestra relación con Redpath, podemos tener acceso a “información privilegiada” que aún no es conocida por el público y que, de hacerse pública, tendría un impacto en el precio de los valores y derivados, como opciones sobre acciones, de nuestros clientes, proveedores o socios de joint venture que se transen en los mercados de valores. La información privilegiada puede incluir información financiera no pública, cifras de ventas y utilidades, planes de cambios en dividendos o nuevo financiamiento, adquisiciones, o nuevos contratos importantes u otros asuntos financieros, etc.

Recordamos a toda persona que esté en posesión de dicha información privilegiada respecto de nuestros clientes, proveedores o socios de joint venture que la negociación de valores o derivados durante dicho período no solo está prohibida por nuestro Código, sino que también es ilegal en la mayoría de las situaciones y jurisdicciones. Si poseemos información privilegiada sobre nuestros clientes, proveedores o socios de joint venture, también tenemos prohibido divulgar o aconsejar a otros que compren o vendan los valores o derivados de esas compañías.

Además, no podemos adquirir activos, como bienes raíces, que sepamos que son objeto de una posible adquisición por Redpath o por un cliente. Asimismo, si poseemos dicha información

privilegiada, no podemos utilizarla para adquirir propiedades cercanas con fines de especulación o inversión sin la aprobación previa del Director Ejecutivo y del Director de Cumplimiento.

Todos tenemos un rol en asegurar que la información privilegiada no sea divulgada a terceros, incluidos clientes, consultores, familiares, amigos, analistas financieros y periodistas. Dicha información debe permanecer dentro de Redpath y solo puede ser divulgada por las personas autorizadas para hacerlo.

La orientación sobre los procedimientos apropiados respecto de lo que puede constituir información privilegiada y operaciones con información privilegiada está disponible a través del Director Ejecutivo, el Director Financiero y el Director de Cumplimiento.



## 7.3 Colaboración y Denuncia

Sujeto a las leyes locales, todos tenemos el deber y la responsabilidad de colaborar y denunciar de buena fe cualquier violación conocida o sospechada de este Código, incluidas las infracciones de leyes, normas, reglamentos, políticas internas o estándares éticos, dentro de nuestro grupo empresarial, unidad operativa o Redpath en su conjunto. No reportar violaciones conocidas o sospechadas puede dar lugar a medidas disciplinarias.

**Una violación de nuestro Código puede reportarse a través de cualquiera de los siguientes recursos:**

- Su supervisor directo
- Recursos Humanos
- Contactos corporativos de Recursos Humanos, Finanzas y Asuntos Legales
- Oficiales de Cumplimiento
- La Línea Directa de Ética y Cumplimiento
- El Sitio Web de Ética y Cumplimiento

Depende de todos y cada uno de nosotros asegurar que vivamos la empresa de acuerdo con los valores de Redpath y nuestro Código. Toda inquietud planteada o reporte presentado bajo nuestro Código será tratado con confidencialidad y protegido contra cualquier forma de represalia o retaliación. Sujeto a la aplicación de las leyes locales, no reportar puede dar lugar a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

Redpath trata todas las inquietudes y reportes como legítimos y realizados de buena fe. Cuando se presenta un reporte y este contiene información suficiente y se determina que tiene mérito, Redpath investigará el asunto dentro de un plazo razonable y utilizando los recursos apropiados.

Las investigaciones realizadas bajo nuestro Código se llevarán a cabo con el máximo respeto, discreción y privacidad, y se mantendrán confidenciales en la medida permitida por la ley y sujeto a la necesidad de Redpath de investigar plenamente el asunto. Sin embargo, si Redpath descubre actividad criminal o de otro modo indebida, se reserva el derecho de reportar potencialmente dicha actividad a las autoridades correspondientes.

## 7.4 No Represalias

No se tolerarán represalias contra ningún empleado que, de buena fe, reporte a Redpath una inquietud sobre una conducta ilegal o no ética, y tales represalias estarán sujetas a medidas disciplinarias. Lo mismo se aplica a cualquier abuso intencional de estos procedimientos de reporte.

# 8. OBLIGACIONES DEL GRUPO

## 8.1 Interacción con Gobiernos y la Política

Redpath opera en múltiples países y valora profundamente mantener relaciones sólidas

y respetuosas con los gobiernos nacionales y locales. En todo el mundo, las autoridades hacen cumplir leyes especiales de contratación diseñadas para proteger el interés público. Estas leyes normalmente prohíben ofrecer beneficios a funcionarios individuales y, con frecuencia, restringen la contratación de funcionarios gubernamentales actuales o recientemente retirados.

Los empleados de Redpath deben ser veraces y precisos en sus interacciones con funcionarios gubernamentales y observar los más altos estándares éticos al realizar negocios con representantes del gobierno.

Al tratar con un gobierno, los empleados son responsables de conocer, cumplir las leyes y reglamentos aplicables y no deben contactar a funcionarios gubernamentales en nombre de la compañía a menos que hacerlo forme parte de sus funciones.

Si bien los empleados son libres de apoyar a candidatos o partidos políticos utilizando su propio tiempo, dinero o recursos personales, dichas actividades deben estar claramente separadas de su rol profesional. Los fondos, bienes, servicios, nombre o imagen de Redpath nunca deben utilizarse para apoyar a ningún candidato político, partido, funcionario gubernamental o comité político en ningún lugar del mundo. Cualquier excepción a esta regla debe recibir aprobación previa por escrito del Director de Cumplimiento.

## 8.2 Competencia Leal

Redpath apoya la competencia leal y el sistema de libre empresa porque asegura que el trabajo y la innovación serán recompensados. Arriesgamos de perder la confianza de nuestros clientes si incurrimos en tratos injustos o nos coludimos con competidores. La competencia leal es la base de una economía de libre mercado y está protegida por leyes y reglamentos de libre competencia en todo el mundo. Aunque los detalles pueden variar de un país a otro, Redpath mantiene un estándar mínimo claro, que puede resumirse de la siguiente manera:

**No discutimos ni celebramos acuerdos con nuestros competidores que:**

- Fijen o controlen precios, términos o condiciones;

- Restrinjan la competencia o las relaciones con proveedores;
- Restrinjan la exportación o importación de bienes suministrados por Redpath;
- Dividan o distribuyan clientes, mercados, territorios o programas de producción entre Redpath y nuestros competidores;
- Influyan en los precios de reventa cobrados por nuestros compradores; y
- Resulten en la presentación de ofertas artificiales o simuladas.

Es importante tener presente los riesgos de libre competencia que presentan las reuniones de asociaciones comerciales y profesionales.

#### Como empleado de Redpath, usted debe:

- Asistir únicamente a reuniones de asociaciones comerciales y profesionales legítimas realizadas para fines comerciales, científicos o profesionales adecuados.
- Discutir cualquier punto cuestionable de la agenda con su supervisor o con un miembro de la función legal y de cumplimiento de Redpath antes de asistir a la reunión.
- Abandonar la reunión y avisar prontamente a su supervisor o al departamento de Cumplimiento si observa cualquier actividad en una reunión de asociación que parezca ilegal o sospechosa.



- Si tiene alguna pregunta sobre el cumplimiento de las leyes antimonopolio o de libre competencia, contacte al departamento de Cumplimiento.

### 8.3 Registros Financieros

Los inversionistas, acreedores y otros tienen un interés legítimo en los registros financieros de Redpath. Como tal, la integridad de los registros financieros depende de la exactitud, integridad y oportunidad de los asientos. Por lo tanto, todas las transacciones comerciales de Redpath deben registrarse completa y fielmente de conformidad con los principios contables de Redpath y otros requisitos apropiados. La documentación o reportes inadecuados o fraudulentos son ilegales.

### 8.4 Socios Comerciales de Redpath

Redpath está comprometida con la competencia leal en todos sus mercados y aplica los mismos altos estándares al trabajar con proveedores. Si un empleado participa en la selección o gestión de proveedores, debe basar todas sus decisiones únicamente en lo que mejor sirva a los intereses de Redpath. El favoritismo o la preferencia hacia cualquier persona o empresa por razones personales no es aceptable.

Las relaciones comerciales nunca deben verse influenciadas por intereses personales o familiares, y todas las compras de bienes y servicios deben seguir las políticas internas de Redpath. Dependemos de los subcontratistas para ayudarnos a ejecutar proyectos exitosos y valoramos enormemente sus contribuciones a nuestras relaciones con los clientes y a nuestra reputación. Para proteger y fortalecer esta reputación, solo trabajamos con subcontratistas que demuestren una conducta alineada con los principios descritos en este Código. Al formar joint ventures o alianzas estratégicas, nos asociamos con personas y organizaciones afines que comparten nuestro compromiso con prácticas comerciales éticas. Los estándares de cualquier joint venture deben ser compatibles con los de Redpath.

### Compromiso con los Derechos Humanos

Redpath apoya y respeta los derechos humanos y cumple con las leyes de derechos humanos aplicables en todos los lugares donde opera. También adoptamos los valores reflejados en

proclamaciones internacionales de derechos humanos, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos.

### Esclavitud y Trata de Personas

Redpath reconoce que la esclavitud y la trata de personas en cualquier forma son violaciones graves de los derechos humanos fundamentales. En 2022, Redpath publicó una Declaración sobre Derechos Humanos, reafirmando nuestro compromiso con los principios establecidos por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP), los cuales establecen la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos.

Todas las actividades comerciales de Redpath deben cumplir con las leyes y reglamentos pertinentes, así como con su compromiso interno de proteger los derechos humanos, particularmente en la prevención de la esclavitud moderna y la trata de personas.

### Colaboramos con agentes y consultores

Las comisiones u honorarios pagados a agentes y consultores deben ser razonables en relación con los servicios prestados. Los empleados no deben aceptar ni pagar comisiones u honorarios que puedan considerarse pagos indebidos.

Los acuerdos con consultores, corredores, patrocinadores, agentes u otros intermediarios no deberán utilizarse para canalizar pagos a ninguna persona o personas, incluidos funcionarios públicos o empleados de clientes.

Los empleados deben revisar el Código de Conducta al menos una vez al año, y cada vez que tengan preguntas o incertidumbres respecto de sus disposiciones.

El departamento de Cumplimiento debe revisar el Código de Conducta anualmente para asegurar que se mantenga actualizado y alineado con las leyes, reglamentos y mejores prácticas en evolución.



**THE REDPATH GROUP**  
Mining Contractors and Engineers

