

REDPATH



CODE DE CONDUITE



TABLE DES MATIÈRES

1	Message du PDG au sujet du respect de ce code.....	3
2	Notre philosophie et nos lignes directrices en vue du succès.....	4
3	Principales catégories en matière d'éthique	5
4	Directives en matière de conformité, autres règles et politiques.....	5
5	Tolérance zéro	6
6	Intégrité	6
6.1	Paiements irréguliers.....	6
6.2	Cadeaux et offres de divertissement.....	6
6.3	Conflits d'intérêts.....	6
6.4	Lutte contre le blanchiment d'argent	7
6.5	Respecter les lois	7
7	Travailler au sein de Redpath.....	8
7.1	Relations de travail et autres obligations	8
7.2	Propriété intellectuelle, renseignements confidentiels et privilégiés	10
7.3	Collaboration et dénonciation.....	11
7.4	Non-représailles	11
8	Obligations du groupe d'entreprises de Redpath.....	12
8.1	Interaction avec le gouvernement et le monde politique	12
8.2	Concurrence loyale.....	12
8.3	Enregistrement de données financières.....	13
8.4	Partenaires de Redpath.....	13

1. MESSAGE DU PDG AU SUJET DU RESPECT DE CE CODE

Chez Redpath, nous avons des attentes élevées en ce qui concerne notre comportement à titre d'entreprise. Ce comportement représentant la somme des comportements de tous nos employés, voilà pourquoi il est important que nous disposions d'un document décrivant la façon dont chacun d'entre devra en tout temps se comporter. Ce document, c'est 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. ”

Ainsi, 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 notre secteur d'activité. Ce n'est qu'en nous conduisant avec la plus grande intégrité que nous créerons une valeur durable à long terme pour Redpath.

Ce code de conduite n'est pas supposé couvrir toutes les situations imaginables auxquelles nous pourrions être confrontés, mais doit plutôt servir de boussole morale pour nous aider à guider nos actions. Il a été élaboré pour refléter les valeurs

que nous avons en tant qu'entreprise. À cet égard, nous sommes tous invités à nous conformer non seulement à la lettre de ce code mais aussi à son esprit. Dans la mesure où nous nous efforçons d'être une entreprise de classe mondiale, il va de soi que le fondement d'une telle entreprise repose sur une culture d'intégrité. Nombreux sont nos clients qui ont choisi de faire affaire avec nous parce qu'ils savent que Redpath se comporte de manière responsable et éthique en plus de respecter tous ceux avec qui nous entrons en contact.

Nous vous remercions de votre soutien continu à l'éthique et à la conformité au sein de Redpath. Nous vous remercions aussi d'assumer la responsabilité d'incarner nos valeurs et de protéger et d'améliorer l'excellente réputation que notre entreprise s'est taillée en faisant des affaires partout dans le monde depuis 1962.

Sincèrement,

George Flumerfelt

PDG

Le groupe d'entreprises de Redpath



2. NOTRE PHILOSOPHIE ET NOS LIGNES DIRECTRICES EN VUE DU SUCCÈS

Le fondateur de Redpath, Jim Redpath, a formulé la philosophie de son entreprise dès le début de son existence. Cette philosophie découle de sa conviction que l'objectif de chaque employé doit être de faire du bon travail pour les clients.

Aujourd'hui encore, ce principe fondamental est présent dans tous nos lieux de travail et dans toutes les communications de notre entreprise. Tous nos projets sont envisagés sous l'angle de l'adéquation de nos décisions ou de nos actions avec ces valeurs d'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.

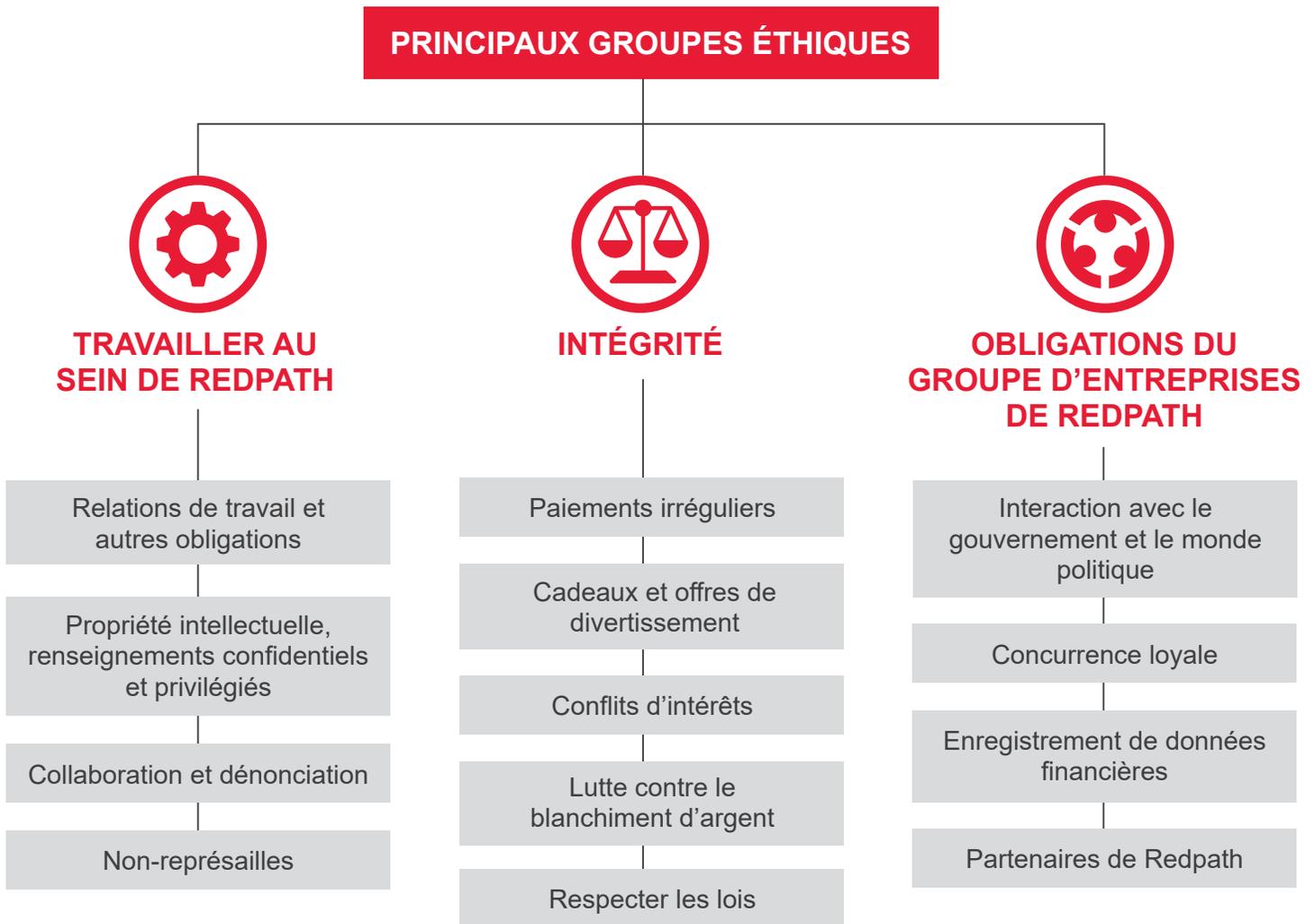
Notre objectif premier est d'offrir le meilleur service possible à nos clients.
Les excuses sont inacceptables.

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. PRINCIPALES CATÉGORIES EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE



4. DIRECTIVES EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ, AUTRES RÈGLES ET POLITIQUES



Les principes énoncés dans le présent code de conduite sont de nature générale. Si vous avez besoin de conseils supplémentaires quant à la façon de les mettre en pratique correctement, Redpath met son programme de conformité à la disposition de tous ses employés, y compris en permettant un contact direct avec des agents de conformité dans le monde entier, lesquels seront en mesure de les guider et de répondre à toutes leurs questions concernant le présent code. De plus, Redpath met à la disposition de tous ses employés qui en ont besoin une formation active

en matière de conformité ainsi qu'un ensemble de directives de conformité visant à renforcer la compréhension et la responsabilisation à l'égard des règles auxquelles nous adhérons.

5. TOLÉRANCE ZÉRO

Redpath applique une politique de tolérance zéro à l'échelle mondiale. Cette politique s'applique à tous les principes énoncés dans le présent code de conduite. Cela signifie que toute violation potentielle de l'éthique des affaires de Redpath qui sera portée à l'attention de la direction doit, si elle est fondée, faire l'objet d'une enquête en bonne et due forme. Si cette enquête établit qu'il y a eu violation de nos règles, les contrevenants seront sanctionnés. À noter que les sanctions doivent toujours être proportionnelles à la gravité de l'infraction et peuvent aller jusqu'à un congédiement immédiat.

6. INTÉGRITÉ

6.1 Paiements irréguliers

La réputation d'honnêteté et d'intégrité de Redpath ne doit pas être mise en péril par l'offre de paiements irréguliers. Lorsqu'ils traitent avec des fonctionnaires, des partis politiques ou leurs représentants, ou bien encore avec des travailleurs du secteur privé, les employés de Redpath ne doivent ni offrir, ni promettre, ni donner un avantage financier ou indu, que ce soit directement ou par l'entremise d'intermédiaires, afin d'obtenir un marché ou de le conserver, ou bien encore afin d'obtenir un avantage indu dans la conduite des affaires.

6.2 Cadeaux et offres de divertissement

Le fait d'accepter des cadeaux et des offres de divertissement de la part de partenaires commerciaux ou d'offrir de telles faveurs nuit à notre crédibilité. Cela rend notre entreprise vulnérable aux accusations selon lesquelles ses décisions d'affaires sont influencées par des facteurs autres que le mérite.

Nos employés ne doivent donc pas offrir, faire et accepter des cadeaux. Ils ne doivent pas non plus chercher à en obtenir.



La même logique s'applique à des paiements, des occasions de divertissement ou des services en lien avec des partenaires commerciaux actuels ou potentiels dont on pourrait raisonnablement penser qu'ils influencent les transactions commerciales, mais aussi qui ne sont pas dans les limites de l'hospitalité commerciale habituelle ou qui sont interdits par les lois en vigueur.

6.3 Conflits d'intérêts

Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque des intérêts personnels ou des allégeances familiales ou autres sont en contradiction avec les intérêts d'une entreprise. Nous pouvons les éviter si nous sommes conscients du problème et si nous adoptons les mesures nécessaires. En général, il s'agit d'éviter les situations où des intérêts personnels, des activités extérieures, des

intérêts financiers ou des relations entrent en conflit ou semblent entrer en conflit avec les intérêts de Redpath. Il s'agit aussi de ne pas permettre que des considérations ou des relations personnelles influencent les relations d'affaires établies au nom de l'entreprise.

Les conflits d'intérêts les plus fréquents surviennent lorsqu'un employé est en mesure d'attribuer des contrats commerciaux, d'embaucher du personnel, d'avoir accès à des renseignements susceptibles d'intéresser les marchés financiers ou se voit offrir un emploi par un concurrent. Voici quelques exemples de conflits d'intérêts potentiels :

Emploi à l'extérieur : occuper un poste similaire à celui de Redpath qui pourrait entrer en conflit avec l'exécution du travail au sein de Redpath ; ou encore travailler avec 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 détenue par un membre de sa famille ou un partenaire non marié et sa famille.

Investissements : acquisition d'un intérêt dans une propriété ou une entreprise que Redpath pourrait avoir intérêt à acheter.

Participation à un conseil d'administration : agir ou accepter un poste de dirigeant, de consultant ou d'administrateur d'une entreprise ou d'une organisation impliquée dans l'exploitation minière souterraine ou impliquée au sein de Redpath (à titre de partenaire, de fournisseur ou de client).

Participation importante : détenir une certaine quantité d'actions d'autres entreprises qui font ou cherchent à faire des affaires avec Redpath ou qui sont des concurrents.

Les employés qui pensent être en situation de « conflit » doivent en informer leur supérieur hiérarchique ou leur représentant du service des ressources humaines afin que l'entreprise puisse déterminer s'il existe un conflit. Ils seront informés des mesures à adopter conformément aux règles établies par le groupe d'entreprises de Redpath.

6.4 Lutte contre le blanchiment d'argent

L'engagement de Redpath en matière d'équité, d'honnêteté et d'ouverture s'étend au respect intégral de toutes les lois sur le blanchiment d'argent en vigueur dans le monde entier.

Le blanchiment d'argent se produit généralement lorsque des fonds provenant de sources illégitimes sont introduits dans des circuits financiers légitimes afin de les dissimuler ou de les faire paraître légitimes.

Les employés doivent protéger l'intégrité et la réputation de Redpath en aidant à détecter d'éventuelles activités de blanchiment d'argent. Ils doivent apprendre à repérer les signaux avant-coureurs, notamment les clients qui hésitent à fournir des renseignements complets ou encore ceux qui souhaitent effectuer des paiements en espèces.



6.5 Respecter les lois

Le maintien de la réputation d'intégrité de Redpath exige le respect absolu des lois par Redpath et tous ses employés. Ces derniers sont censés connaître les lois qui s'appliquent à leur travail tandis que la direction est censée leur fournir les instructions et les conseils nécessaires. À cet égard, notre entreprise est fermement engagée à respecter des normes équitables et non discriminatoires ainsi qu'à assurer la santé et la sécurité de ses employés.

Redpath s'attend par ailleurs à ce que ses employés se conforment à toutes les lois visant à protéger la santé, la sécurité et l'environnement, à ce qu'ils obtiennent tous les permis requis et à ce qu'ils exploitent nos installations dans le strict respect des lois pertinentes en vigueur.

En raison de la complexité du cadre réglementaire dans lequel Redpath exerce ses activités, des questions de conformité juridique peuvent se poser. À l'occasion, il peut y avoir un désaccord portant sur le fait de savoir si Redpath se conforme entièrement à la loi et ainsi un litige peut survenir. En tout temps, Redpath agira de façon responsable et se conformera aux décisions finales rendues par les tribunaux.

Des questions de conformité en lien avec les exigences des organismes publics peuvent également se poser. Dans ce cas, il importe que la direction de Redpath soit informée de ces questions le plus tôt possible.

Enfin, les employés de Redpath ont la responsabilité d'informer immédiatement la direction s'il existe une quelconque indication qu'un tel problème peut exister.

7. TRAVAILLER AU SEIN DE REDPATH

7.1 Relations de travail et autres obligations

Redpath considère la diversité comme un atout. Au fil des ans, différentes entreprises de divers pays se sont regroupées sous l'égide de Redpath. Notre culture d'entreprise fait en sorte que nous les accueillons toutes, et ce, sans égard au sexe, à la nationalité, à l'âge, à la capacité physique ou à tout autre aspect lié à la diversité. De concert avec leurs collègues, leurs clients, des intervenants et des partenaires commerciaux, nos employés doivent mener leurs activités professionnelles dans le respect de tous sans égard aux différences ou aux similitudes.

Redpath embauche et favorise l'avancement professionnel des personnes en fonction de leurs compétences. Nos employés ne doivent pas pratiquer ou soutenir la discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de cessation d'emploi

ou de retraite en se fondant sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique et nationale, la caste, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un syndicat ou l'affiliation politique.



Sécurité en milieu de travail

Un lieu de travail sécuritaire suppose de traiter les autres avec respect en tenant compte de leur sécurité physique et psychologique. Cela implique l'adoption de certains comportements dans tous les lieux où se déroulent des activités professionnelles ou liées au travail de Redpath, y compris les événements de nature sociale.

Il s'ensuit que la violence, le harcèlement, l'intimidation, le harcèlement sexuel et la discrimination, tels que définis dans notre directive de conformité « Relations sur le lieu de travail », ne seront pas tolérés. Redpath considère cette question comme une préoccupation en matière de sécurité et exige que son suivi et son signalement fassent partie de nos politiques internes en matière de santé et de sécurité afin de porter tout problème éventuel à l'attention de l'entreprise.

Les employés de Redpath qui adoptent de tels comportements contreviennent aux lois du travail pertinentes, à nos contrats d'emploi et au comportement éthique de base.

Diversité, équité et inclusion

En tant qu'entreprise mondiale présente dans cinq continents et dans de nombreux pays, le groupe d'entreprises de Redpath accorde une grande importance au respect et à la diversité de ses employés, de ses clients et de ses fournisseurs. Nous nous engageons ainsi à soutenir et à encourager activement un milieu de travail diversifié et inclusif.

La diversité englobe les différences et le caractère unique de toutes les personnes et de toutes les cultures. Elle inclut les compétences, les connaissances, les expériences ainsi que les perspectives des individus et des groupes. Elle fait référence à des caractéristiques telles que l'âge, l'appartenance à un peuple autochtone, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, l'état de santé, les responsabilités professionnelles, la grossesse et toute autre caractéristique importante d'un individu.

Certaines caractéristiques personnelles sont protégées contre la discrimination par la loi. La valorisation de la diversité est plus large dans la mesure où nous reconnaissons et valorisons les différences.

L'équité dans un lieu de travail suppose de créer des conditions d'accès ainsi que des occasions d'avancement équitables pour tous nos employés, et ce, en tenant compte de leur diversité.

L'inclusion dans un lieu de travail consiste à créer un sentiment d'appartenance pour chaque employé afin qu'il se sente valorisé. À cet égard, Redpath est d'avis que les équipes inclusives et diversifiées peuvent offrir des avantages sur le plan de la sécurité, ont une meilleure culture de travail et sont souvent plus productives que les autres équipes.

Nous protégeons les actifs de l'entreprise

La société Redpath ne ménagera aucun effort pour fournir à ses employés et à ses collaborateurs les outils dont ils ont besoin, qu'il s'agisse d'équipement et d'information, pour être efficaces. Les actifs matériels, les droits de propriété intellectuelle et l'information de l'entreprise doivent être traités avec soin afin d'éviter toute perte, tout vol ou tout dommage.

Les actifs de Redpath peuvent notamment inclure des organigrammes, des technologies et des processus, des méthodes de fabrication ainsi que des études et des plans de marketing, de publicité et de développement commercial.

Soulignons également que les actifs (ou les biens) de l'entreprise ne doivent être utilisés qu'à des fins professionnelles.



Nos systèmes d'information (SI)

Les systèmes d'information de Redpath sont là pour nous aider à travailler efficacement et professionnellement.

N'oubliez pas que toute communication par courriel peut être considérée comme une déclaration de Redpath. Par conséquent, les employés doivent veiller à ne pas divulguer des renseignements commercialement sensibles ou litigieux, ou encore susceptibles d'avoir des implications contractuelles ou juridiques indésirables pour Redpath.

Toutes les lois régissant les droits d'auteur, la diffamation, la discrimination et les autres formes de communication écrite s'appliquent également à nos communications en ligne et par courriel. Les logiciels non autorisés ou sans licence ne doivent pas être inclus dans les ressources des systèmes d'information de Redpath.

De plus, les installations informatiques de Redpath ne doivent pas être utilisées pour porter atteinte à l'intégrité des réseaux ou des données de Redpath ou d'un tiers. Cela comprend par exemple

la création ou l'acheminement de chaînes de lettres ou de courriels commerciaux non sollicités (pourriels).

Enfin, l'information produite et stockée dans les équipements et les systèmes d'information de Redpath est considérée comme la propriété de Redpath. Notre entreprise se réserve ainsi le droit d'accéder à toute cette information sauf dans les cas où la loi ou un accord le limite. Il incombe aussi à nos employés de conserver leurs fichiers électroniques et leurs archives de façon ordonnée.

7.2 Propriété intellectuelle, renseignements confidentiels et privilégiés

Propriété intellectuelle

Les droits d'auteur, les marques de commerce, les dessins, les inventions, les améliorations, les découvertes et toute autre forme de propriété intellectuelle (comme les protocoles, les procédures, les procédés techniques, les méthodes de recherche, etc.) créés ou modifiés au cours de notre relation d'emploi avec Redpath demeurent la propriété exclusive du Redpath.

De plus, la propriété intellectuelle développée à l'extérieur de la relation d'emploi avec Redpath appartient à Redpath si son développement découle de renseignements confidentiels acquis dans le cadre de notre relation d'emploi avec l'entreprise. Dans de tels cas, nous pourrions être tenus de signer des documents attestant de la propriété de Redpath.

Renseignements confidentiels

La confidentialité des renseignements personnels, qu'ils proviennent de nos employés, de nos clients, d'entrepreneurs ou de vendeurs, doit être respectée en tout temps. Nos employés doivent recueillir, utiliser, stocker, traiter et divulguer des renseignements personnels conformément aux politiques de confidentialité de Redpath et aux lois en vigueur. Nos employés ne peuvent toutefois pas revendiquer de privilèges en matière de confidentialité pour les communications effectuées par l'entremise des installations de Redpath au-delà de ceux prévus par les lois locales. Entreprise sujette à ces mêmes lois, Redpath est autorisée à superviser l'utilisation du courrier électronique et d'Internet. Ainsi, toutes les communications par

courriel et par Internet effectuées par l'entremise des installations de Redpath seront traitées comme des renseignements commerciaux de Redpath et pourront donc être consultées, récupérées, surveillées et divulguées par Redpath.

Renseignements privilégiés

Au cours de notre relation avec Redpath, nous pouvons être amenés à découvrir des « renseignements privilégiés » qui ne sont pas encore connus du public et qui, s'ils l'étaient, pourraient avoir un impact sur le prix de titres et de produits dérivés (p. ex. : les options d'achat d'actions) de nos clients, de nos fournisseurs ou de nos partenaires dans une coentreprise qui sont négociés sur les marchés des valeurs mobilières. Les renseignements privilégiés peuvent aussi inclure des renseignements financiers non publics, des chiffres de ventes et de bénéfices, des plans 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 renseignements privilégiés concernant nos clients, nos fournisseurs ou nos partenaires dans une coentreprise que la négociation de titres ou de produits dérivés pendant une telle période est non seulement interdite par notre code de conduite mais également illégale dans la plupart des situations et des juridictions. Si nous possédons de tels renseignements privilégiés au sujet de nos clients, de nos fournisseurs ou de nos partenaires dans une coentreprise, il nous est également interdit de conseiller à d'autres personnes d'acheter ou de vendre des titres ou des produits dérivés de ces entreprises.

De même, il nous est impossible d'acquérir des actifs (p. ex. : des biens immobiliers) dont nous savons qu'ils font l'objet d'une acquisition potentielle par Redpath ou un client. De plus, si nous possédons des renseignements privilégiés, nous ne pouvons pas les utiliser pour acquérir une propriété voisine à des fins de spéculation ou d'investissement sans avoir préalablement obtenu l'approbation du PDG de Redpath et du responsable de la conformité (Chief Compliance Officer).

En outre, nous devons tous veiller à ce que des renseignements privilégiés ne soient pas divulgués

à des tiers, y compris des clients, des consultants, des membres de la famille, des amis, des analystes financiers et des journalistes. Ces renseignements doivent demeurer au sein de Redpath et ne peuvent être divulgués que par les personnes autorisées à le faire.

Enfin, le PDG, le directeur des finances et le responsable de la conformité sont ceux qui peuvent fournir des conseils au sujet des procédures appropriées qui concernent ce qui peut constituer un renseignement privilégié et un délit d'initié (insider trading).

7.3 Collaboration et dénonciation

Sous réserve des lois locales en vigueur, nous avons tous le devoir et la responsabilité de collaborer et de dénoncer de bonne foi toute violation connue ou suspectée du présent code de conduite, y compris toute violation des lois, règles, réglementations ou politiques d'entreprise ou autres qui s'appliquent à notre entreprise, à notre groupe d'entreprises et/ou à une unité de production, ou encore tout cas observé de mauvaise conduite ou de pression visant à compromettre les normes éthiques de notre entreprise.

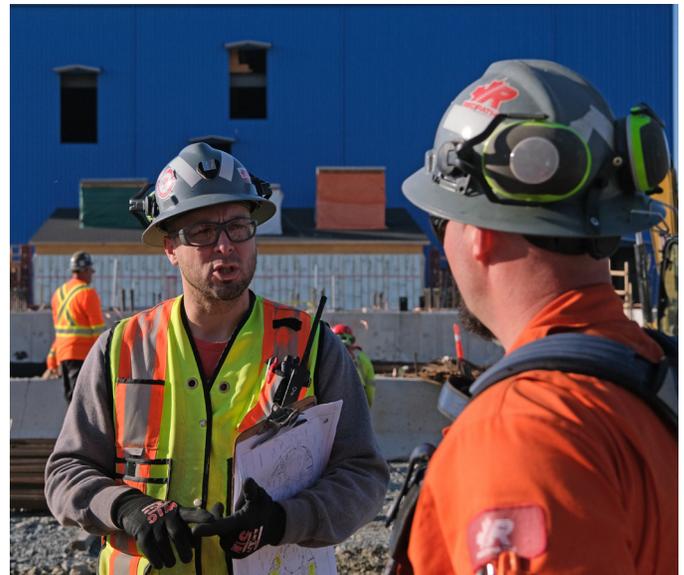
Une violation de notre code de conduite peut être signalée au moyen de l'une des ressources suivantes :

- votre supérieur hiérarchique
- le service des ressources humaines
- des contacts au sein de l'entreprise dans le domaine des ressources humaines, des finances et des affaires juridiques
- le responsable de la conformité
- le service d'assistance téléphonique en matière d'éthique et de conformité
- le site web de l'entreprise en matière d'éthique et de conformité

En somme, il incombe à chacun d'entre nous de veiller à ce que nous respectons les valeurs de Redpath et notre code de conduite. Toute préoccupation soulevée ou tout rapport déposé en lien avec notre code de conduite sera traité de façon confidentielle et sans représailles. Sous réserve de l'application des lois locales en vigueur, le fait de ne pas signaler un problème peut par ailleurs entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Redpath présume que toutes les préoccupations et tous les rapports en lien avec la présente section de ce code ont été transmis de bonne foi et sont réels et légitimes. Lorsqu'un tel rapport ou une plainte est déposé, Redpath s'engage à procéder à une enquête dans un délai raisonnable et au moyen des ressources nécessaires si le tout est fondé et si les renseignements fournis permettent à Redpath d'entamer une enquête.

Les enquêtes menées en vertu de notre code de conduite seront effectuées avec le plus grand respect, la plus grande discrétion et la plus grande confidentialité. Elles resteront confidentielles dans la mesure où la loi l'autorise et sous réserve de la nécessité pour Redpath de mener une enquête approfondie sur la question. Toutefois, si nous découvrons une activité criminelle ou autrement inappropriée, il nous est possible de signaler cette activité aux pouvoirs publics appropriés ou aux autorités chargées de l'application de la loi.



7.4 Non-représailles

Les représailles à l'encontre d'un employé qui, de bonne foi, signale à Redpath un comportement illégal ou contraire à l'éthique ne seront pas tolérées et feront l'objet de mesures disciplinaires. Il en va de même pour tout abus intentionnel de ces procédures de signalement.

8. OBLIGATIONS DU GROUPE D'ENTREPRISES DE REDPATH

8.1 Interaction avec le gouvernement et le monde politique

Redpath fait des affaires dans plusieurs pays et accorde une grande importance aux bonnes relations avec les gouvernements en place. Les gouvernements nationaux et locaux du monde entier disposent en outre de lois spécifiques et variées sur les marchés publics afin de protéger l'intérêt public. Ces lois interdisent généralement d'offrir des avantages à certains fonctionnaires et prévoient souvent des restrictions quant à l'embauche de fonctionnaires en poste ou récemment à la retraite. Toute conduite susceptible d'être considérée comme influençant de manière inappropriée une prise de décision objective est interdite.

Les employés de Redpath doivent faire preuve de sincérité et de rigueur dans leurs interactions avec les représentants des pouvoirs publics et respecter les normes éthiques les plus élevées lorsqu'ils font affaire avec eux.

Lorsqu'ils traitent avec un gouvernement, nos employés sont tenus de connaître et de respecter les lois et règlements applicables. De plus, à moins que cela fasse partie de leur travail, ils ne doivent pas contacter les représentants du gouvernement au nom de l'entreprise.

Nos employés sont aussi libres de contribuer, sans remboursement de la part de l'entreprise, à un candidat ou à un parti politique en utilisant leur temps personnel, leur argent ou d'autres ressources.

Enfin, les ressources financières, les biens ou les services de Redpath ne doivent pas être utilisés pour soutenir un candidat à un poste politique, un parti politique, un fonctionnaire ou un comité, et ce, où que ce soit dans le monde. Toute exception à cette règle doit être approuvée à l'avance par le service de conformité de l'entreprise.

8.2 Concurrence loyale

Nous croyons en un système de concurrence loyale et de libre entreprise car il garantit que notre travail acharné sera récompensé. À l'inverse, nous perdrons la confiance de nos clients si nous les traitons différemment ou si nous conspirons avec des concurrents contre eux.

Ce système, qui constitue la base d'une économie de marché, est protégé et encouragé par le droit de la concurrence. Par conséquent, nos actions doivent toujours être conformes à toutes les lois antitrust et autres lois régissant la concurrence. Bien que ces dernières varient d'un pays à l'autre, la norme minimale de Redpath peut être définie comme suit :

Nous ne discutons pas et ne concluons pas d'accords avec des concurrents qui :

- fixent ou contrôlent les prix, les termes ou les conditions ;
- restreignent la concurrence ou les relations avec les fournisseurs ;
- restreignent l'exportation ou l'importation de biens fournis par Redpath ;
- divisent ou répartissent les clients, les marchés, les territoires ou les programmes de production entre eux et Redpath ;
- influencent les prix de revente demandés par nos acheteurs ;
- entraînent la présentation d'offres artificielles.

D'un point de vue antitrust, il importe donc d'être conscient des risques que présentent les réunions d'associations commerciales et professionnelles.

En tant qu'employé (e) de Redpath, vous êtes tenu (e) de :

- n'assister qu'à des réunions d'associations commerciales et professionnelles légitimes tenues à des fins commerciales, scientifiques ou professionnelles appropriées ;
- discuter de tout point douteux d'un ordre du jour avec votre superviseur ou avec un membre du service juridique et de conformité de Redpath avant d'assister à une telle réunion ;

- de quitter une telle réunion et d'informer rapidement le service de conformité de l'entreprise si vous observez une activité qui semble illégale ou suspecte.

Si vous avez des questions concernant le respect des lois antitrust, veuillez contacter le service de la conformité de l'entreprise.

8.3 Enregistrement de données financières

Les investisseurs, les créanciers et d'autres personnes ont un intérêt légitime dans les comptes de Redpath. L'intégrité de ces comptes dépend de l'exactitude, de l'exhaustivité et du caractère d'actualité de nos écritures comptables. Toutes les transactions commerciales de Redpath doivent donc être enregistrées de façon complète et juste conformément aux principes comptables de Redpath et à d'autres exigences appropriées. Toute documentation ou déclaration incorrecte ou frauduleuse est illégale.



8.4 Partenaires de Redpath

Redpath s'attend à une concurrence loyale dans ses marchés et applique la même norme dans ses relations avec des fournisseurs. Si vous choisissez des fournisseurs ou faites affaire avec eux, vous ne devez vous fonder que sur les meilleurs intérêts de Redpath et ainsi ne pas accorder de faveur ou de préférence à une personne ou à une entreprise.

Vous ne devez pas non plus laisser vos relations d'affaires au nom de l'entreprise être influencées par des intérêts personnels ou familiaux.

De même, tous les achats de biens et de services pour Redpath doivent être effectués conformément aux politiques de l'entreprise. Nous comptons sur des sous-traitants pour nous aider à exécuter certains projets et nous apprécions la contribution qu'ils apportent aux relations avec nos clients et à la réputation de notre entreprise. Pour protéger et rehausser la réputation de Redpath, nous choisissons des sous-traitants qui agiront conformément au présent code de conduite.

La force et le succès de Redpath dépendent également de l'établissement de relations durables avec des partenaires qui partagent notre engagement à l'égard des principes d'éthique commerciale. Les normes de toute coentreprise doivent également être compatibles avec celles de Redpath.

Engagement en faveur des droits de la personne

Redpath soutient et respecte les droits de la personne et se conforme aux lois applicables en la matière partout où nous exerçons nos activités. Nous partageons également les valeurs reflétées dans les proclamations internationales des droits de la personne, par exemple la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH).

Esclavage et traite d'êtres humains

Nous reconnaissons que l'esclavage et la traite d'êtres humains sous toutes leurs formes constituent une violation des droits fondamentaux de la personne. En 2022, Redpath a publié sa propre Déclaration sur les droits de la personne. Cette dernière reconnaît le cadre établi par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, lequel définit la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de la personne.

Toutes nos activités doivent être conformes aux lois applicables et à l'engagement de Redpath à protéger les droits de la personne, plus particulièrement à prévenir l'esclavage moderne et la traite d'êtres humains.

Nous collaborons avec des agents et des consultants

Les commissions ou les honoraires versés à des agents et des consultants doivent être raisonnables par rapport aux services fournis. Nos employés ne doivent pas accepter ou payer des commissions ou des honoraires qui pourraient être considérés comme des paiements irréguliers.

Les accords conclus avec des consultants, des courtiers, des sponsors, des agents ou d'autres intermédiaires ne doivent pas être utilisés pour acheminer des paiements à une ou plusieurs personnes, y compris des fonctionnaires ou des employés de clients.



LE GROUPE REDPATH
Entrepreneurs miniers et ingénieurs



redpathmining.com

