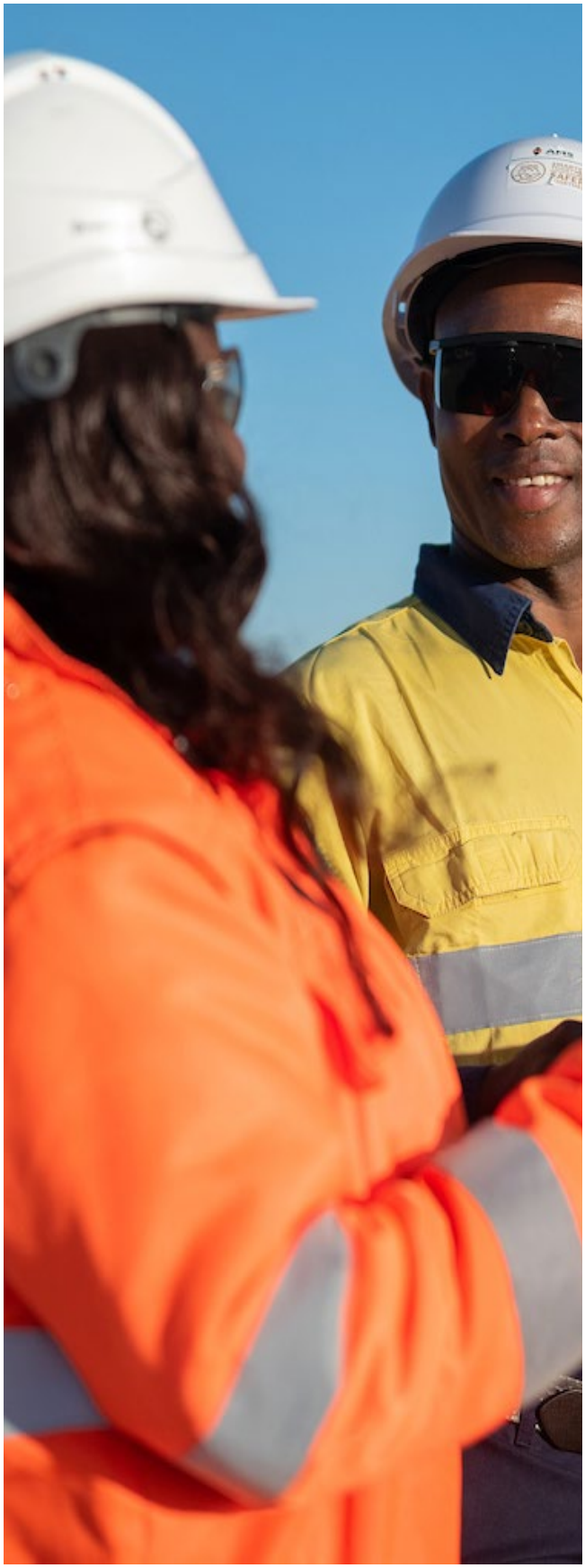
Sandfire

# Código de Conducta

We mine copper sustainably to energise the future

# Contenidos - Página


| | |
|---|---|
| Nuestros valores | 3 |
| Nuestro Código de Conducta | 5 |
| No lo pases por Alto | 5 |
| La prueba rápida | 7 |
| Salud y Seguridad | 8 |
| Bienestar | 8 |
| Inclusión, diversidad y equidad en nuestro lugar de trabajo | 9 |
| Respeto de los derechos humanos | 10 |
| Comunidades | 10 |
| Ser responsable con el medioambiente | 11 |
| Protección de la privacidad | 11 |
| Sin sobornos ni otras conductas corruptas | 12 |
| Evitar conflictos de interés | 13 |
| Elegir proveedores con integridad | 13 |
| Protección de los activos de la empresa, incluyendo información y datos | 14 |
| Cumplimiento de sanciones económicas | 14 |

# Nuestros Valores

Nuestro Código de Conducta se basa en Nuestros Valores. Son parte de cada decisión que tomamos y guía a todos quienes trabajan con nosotros en sus interacciones diarias. A continuación, se describen nuestros valores, y la forma en que los vivimos.

## Honestidad

### Vivir según nuestros Valores

- Actúa con integridad en todas tus interacciones
- Sé receptivo a comentarios y puntos de vista de los demás
- Expresa tus ideas, sé auténtico y habla de forma directa
- Actúa acorde a lo que dices

### No vivir según nuestros Valores

- Evitar temas complicados
- Negar y justificar
- No compartir la información

## Respeto

### Vivir según nuestros Valores

- Empodera y confía en los demás
- Valora la diversidad y actúa de forma inclusiva
- Comprende y respeta a las comunidades locales en las que operamos
- Usa un lenguaje claro para comunicarte de forma efectiva
- Respeta la reputación que hemos conseguido y nuestra licencia social para operar

### No vivir según nuestros Valores

- No aceptar o respetar otras opiniones

## Colaboración

### Vivir según nuestros Valores

- Sitúa a la empresa en primer lugar y trabaja por el objetivo común
- Colabora y trabaja en equipo y entre equipos
- Ábrete a nuevas ideas, información y enfoques
- Invierte tiempo y esfuérzate en fortalecer tus relaciones interpersonales
- Interactúa con los miembros del equipo y valóralos
- Sé curioso – pregunta, establece retos, explora ideas y piensa en equipo

### No vivir según nuestros Valores

- Priorizar nuestro éxito
- No interesarse en preguntar “¿por qué?”
- Oponerse
- Crear obstáculos en lugar de ayudar a otros
- Rechazar los feedbacks

### Resultados esperados

- Estamos orgullosos de lo que hacemos, de cómo lo hacemos y del impacto positivo que generamos.
- Vivimos nuestros valores con el compromiso de actuar con respeto e integridad con todos nuestros grupos de interés.
- Nuestra cultura diversa e integradora contribuye a alcanzar nuestros logros y genera un sentimiento de pertenencia y orgullo.

## Responsabilidad

### Vivir según nuestros Valores

- No lo pases por Alto - Actúa ante los riesgos de seguridad, culturales, operativos o estratégicos
- Responsabilízate de tus tareas, éxitos y errores, y aprende a mejorar
- Genera confianza en el desempeño de tus funciones
- Asume la responsabilidad de tus prioridades, elecciones, acciones y comportamientos

### No vivir según nuestros Valores

- Permitir o ignorar acciones o condiciones inseguras
- Decir “No es mi responsabilidad”
- Eludir el incumplimiento con la culpa
- Aceptar malas conductas
- No resolver los problemas de manera constructiva

## Desempeño

### Vivir según nuestros Valores

- Promueve la excelencia en planificación y ejecución para impulsar la seguridad y rentabilidad
- Aporta energía y resiliencia a tu trabajo
- Cumple con nuestros objetivos compartidos
- Sé ágil y adáptate a los cambios
- Comprende nuestros objetivos de desempeño y participa de ellos

### No vivir según nuestros Valores

- Hacer lo justo y necesario está bien
- No ofrecer soluciones ni comprometerse en la solución de los problemas
- Ser poco confiable y evitar el compromiso

**Procuramos generar una cultura que acoja los valores de la empresa, el trabajo en equipo, el reconocimiento por el desempeño y que fomente la comunicación constante y el feedback.**

### Resultados esperados

- Cumplimos juntos con nuestros compromisos y responsabilidades
- Nuestro enfoque de adecuación para cada propósito impulsa la excelencia, la responsabilidad, la productividad, el crecimiento y el progreso
- Estamos comprometidos con el desarrollo de nuestras operaciones de forma sostenible y rentable

# Nuestro Código de Conducta

Nuestro Código, junto con nuestros Valores, guían nuestro comportamiento.

El Código representa nuestro compromiso de dirigir nuestra empresa de acuerdo con Nuestros Valores. Establece los estándares de conducta que puedes esperar de Sandfire y los que nosotros esperamos de ti.

Todos somos igualmente responsables de asegurar el refuerzo de nuestra cultura y la defensa de Nuestros Valores.

Nuestra filosofía No lo pases por Alto es inherente a nuestro enfoque. Esperamos que no pases por alto ningún comportamiento que sepas o que percibas como contrario a Nuestros Valores, porque aquello que pasas por alto lo das por bueno.

Debes sentirte siempre cómodo expresando si hay algo que no entiendes o que te preocupa.

En muchos casos, un incumplimiento de este Código puede también constituir un incumplimiento de la ley. Sandfire está comprometida con el completo cumplimiento de las leyes y esperamos que quienes realizan labores para Sandfire entiendan y cumplan las leyes y reglamentos aplicables a sus labores.

Nuestro Código se encuentra ampliamente disponible de manera que todos puedan entender nuestros estándares de conducta. Es aplicable a todo nuestro equipo, incluidos miembros del Consejo de Administración, dirección ejecutiva y resto del personal, así como a la plantilla de las empresas contratistas.

El Código de Conducta se revisa cada dos años o cuando existen cambios significativos en la empresa, para asegurar que permanezca actualizado y pertinente al entorno comercial y regulatorio en el que operamos.

# No lo pases por Alto

Si ves algo que no se encuentra alineado con el Código o con Nuestros Valores, **¡No lo pases por Alto!**

Todos tenemos la responsabilidad de manifestar nuestras preocupaciones si sospechamos que una decisión o una acción no se ciñe a nuestro Código o va en contra de nuestros valores. No es necesario que algún tema te afecte directamente para que lo plantees.

## Cómo mantenemos nuestro Código

Entiende y aplica nuestro Código en tu día a día y cuando tomes decisiones. Como empresa internacional, todos tenemos que respetar las leyes y normativas aplicables de los países en los que operamos y trabajar de acuerdo con las mismas. Tenemos que seguir todas nuestras políticas, estándares, procedimientos y procesos que apliquen a nuestro trabajo con Sandfire.

Si tienes un rol de liderazgo, tienes el deber de diligencia adicional de reforzar el Código a través de tu comportamiento como líder.

Esperamos que los líderes:

- Proporcionen un lugar de trabajo inclusivo, donde los trabajadores se sientan cómodos y seguros de manifestar sus preocupaciones sin temor a represalias
- Den reconocimiento a los trabajadores que viven nuestros valores, y lo celebren
- Se aseguren de que los trabajadores a su cargo entienden el Código
- Jamás descarten o ignoren una inquietud planteada y traten todos los problemas con seriedad
- Exijan el cumplimiento de responsabilidades si no se estuviera siguiendo el Código.

## Cómo plantear tus preocupaciones

Puedes plantear tu inquietud a tu responsable directo. Si no te sientes cómodo haciéndolo, también puedes plantearlo a:

- Un miembro del equipo de Recursos Humanos (RR.HH) o de Compliance
- Un miembro de la dirección ejecutiva (ExCo) o del Consejo de Administración
- Un miembro del equipo de dirección local o regional
- El Encargado de Protección al Informante de Sandfire (Directora Global de HSEC)
- La Directora Global de Legal, Riesgos y Compliance de Sandfire
- Los Compliance Officers de Sandfire

También puedes expresar tus preocupaciones a través de un sistema interno de información independiente y confidencial, la Línea Ética.

## ¿Qué es la Línea Ética?

La Línea Ética es un servicio confidencial que puede ser utilizado por empleados y empleadas, personal de empresas contratistas, proveedores y miembros de la comunidad para reportar cualquier problema relacionado con el personal o la conducta empresarial de Sandfire. Las comunicaciones pueden hacerse de manera anónima y serán tratadas como estrictamente confidenciales.

Nuestra Línea Ética está disponible 24 horas al día/7 días a la semana y es accesible de manera online, vía telefónica (llamada gratuita) y en varios idiomas. Puedes acceder a https://sandfire.integrityline.com/ para realizar una comunicación o encontrar información adicional.

El servicio está disponible para todas las personas que trabajan con Sandfire, incluyendo empresas contratistas y proveedoras, sin temor a represalias.

**Sitio web:**
https://sandfire.integrityline.com/

**Teléfono:** (mensaje de voz en tu idioma de elección, Código de la Compañía **4347**)

- Australia: +61 251 142 052
- Botsuana: +269 8 007 861 099 (solo accesible a través de línea fija y Bemobile)
- Portugal: +35 1 304 502 651
- España: +34 910 477 636
- Reino Unido: +44 2 038 850 064

**Presencial:** Puedes reunirte presencialmente con el representante local del área de Cumplimiento
**Correo postal:** Australia, Botsuana y Reino Unido
Línea Ética de Sandfire Nivel 2, 10 Kings Park Road West Perth WA 6005 Australia O;
Línea Ética de Sandfire Apartado de Correos 1495 West Perth WA 6872 Australia
**Correo postal:** Portugal y España
Departamento de Cumplimiento de Sandfire – Ctra. HU-7104 Km. 12, 2 1330 Almonaster la Real (Huelva) España

## ¿Cómo responden aquellos que reciben la información?

Esperamos que aquellos a los que se les plantee la inquietud:

- Escuchen, respondan respetuosa y rápidamente, y traten cada información reportada con seriedad;
- Protejan la identidad de quien presentó la información, y
- Pidan asesoramiento al departamento de Recursos Humanos Legal o Compliance, sobre los siguientes pasos y el proceso de investigación.

## ¿Cómo se investigan los asuntos reportados?

Todo posible incumplimiento será investigado para determinar si la denuncia está fundamentada o no. En algunos casos solo se necesita asesoramiento, apoyo o guía para resolverlo, mientras que, en otras situaciones, una investigación formal será necesaria.

El equipo de Recursos Humanos y/o el equipo Legal designarán un equipo para liderar la investigación.

Están prohibidas las represalias contra los informantes, y se consideran como un mal comportamiento. Cualquier acto de represalia contra un informante conllevará medidas disciplinarias de manera inmediata.

Sandfire prohíbe las represalias contra cualquiera que haya informado sobre alguna inquietud. Esto es aplicable a todas las formas de represalia, incluyendo (sin que la lista sea exhaustiva) las amenazas verbales, físicas o vía online, medidas disciplinarias, castigo, reasignación de labores o turnos.

Las represalias son una infracción grave que puede ser causa de despido.

Si sientes que eres víctima de represalia por haber reportado un problema o inquietud, debes informarlo inmediatamente a cualquiera de las siguientes personas:

- Tu responsable directo
- Un representante de Recursos Humanos (RRHH) o de Compliance
- Un miembro de la dirección ejecutiva (ExCo) o del Consejo de Administración
- Un miembro del equipo de dirección local o regional
- El encargado de Protección al Informante en Sandfire (Directora Global de HSEC)
- La Directora Global de Legal, Riesgos y Compliance de Sandfire
- Los Compliance Officers de Sandfire

**Confidencialidad:** Sandfire se esforzará por proteger la identidad de la persona que presentó la inquietud y cualquier otra persona involucrada en el posible problema. Se aplicarán medidas para proteger tu identidad cuando sea necesario. Si participas en una investigación o tienes conocimiento de ésta, debes mantenerlo de forma confidencial.

**Independencia:** Los investigadores son independientes de los asuntos informados y pueden incluir, por ejemplo, a representantes de Recursos Humanos o del Área Legal y/o, si es necesario, expertos externos independientes.

**Personas implicadas:** Podríamos estar obligados a informar a una persona implicada en una denuncia.

## Cierre de caso de una denuncia presentada

Una vez que se ha obtenido el resultado de la investigación y se ha determinado la consecuencia correspondiente, todas las personas involucradas serán informadas según proceda, sujeto a las normas de confidencialidad y privacidad.

**Cualquier incumplimiento material del Código debe ser informado al Consejo de Administración.**

## Consecuencias por incumplimiento del Código

El incumplimiento de nuestro Código es grave y puede tener relevantes consecuencias reputacionales, comerciales, operacionales y/o legales.

Puede resultar en:

- Medida disciplinaria, pudiendo llegar al despido, en línea con la legislación laboral aplicable y el convenio colectivo de aplicación.
- Resolución del contrato con terceros
- Acciones legales (por ejemplo, Sandfire puede iniciar un proceso judicial para recuperar activos o dinero robado de la empresa)
- Sanciones o multas penales y/o civiles denunciando los hechos a las autoridades correspondientes
- Exclusión de las licitaciones o acceso a contratos privados

**No lo pases por Alto e informa acerca de cualquier situación o sospecha de incumplimiento del Código de Conducta usando cualquiera de las opciones indicadas.**

# La prueba rápida

Apoyamos el enfoque “No lo pases por Alto” y te animamos a manifestar tu reconocimiento cuando veas a alguien que vive y demuestra nuestros Valores.

Usa nuestra Prueba Rápida para tomar buenas decisiones si no estás seguro sobre qué hacer, o si tienes dudas sobre si debes o no hacer una denuncia.

**1**

## ¿Es seguro?

**2**

## ¿Encaja con los valores de Sandfire?

**3**

## ¿Es legal y en línea con nuestros estándares?

# Seguridad y Salud

Nuestra medida más importante del éxito es que cada persona que trabaja con nosotros se encuentre sana y segura al final de cada día.

**Guiados por nuestros Valores, debemos:**

- **Trabajar de manera segura y evitar heridas y enfermedades en el lugar de trabajo.**

  Todo nuestro personal, incluidos los contratistas y los visitantes, deben conocer y cumplir nuestros estándares, procedimientos y prácticas de higiene y seguridad. Todo trabajo debe encontrarse bien diseñado antes de comenzarlo. Antes de que se inicie el trabajo es necesario evaluar los riesgos e implementar y verificar los controles.

- **Demostrar que nos importa mostrando liderazgo en seguridad.**

  Esperamos que los líderes sean responsables de la implementación de los estándares y procedimientos de seguridad y de mostrar un liderazgo visible en seguridad.

- **Estar en forma para trabajar cada día.**

  Todo nuestro personal, incluidos los contratistas y visitantes, deben encontrarse bien descansados, física y mentalmente en forma, y jamás deben encontrarse bajo la influencia de ninguna droga o alcohol.

- **Detén el trabajo e informa si consideras que la tarea es insegura.**
- **No lo pases por Alto, si la salud y seguridad de alguien se encuentra en riesgo.**

# Bienestar

Creemos que existen más elementos para asegurar el bienestar de nuestros trabajadores que simplemente prevenir heridas.

Nos esforzamos por crear y mantener un ambiente laboral sano y seguro. Queremos que todos los que trabajan para nosotros regresen a casa sanos y salvos todos los días y que permanezcan así a lo largo de sus vidas laborales.

Nos regimos por la legislación y los estándares aplicables, y hemos implementado sistemas para identificar y manejar los peligros para la salud. Esperamos que todos sigan las políticas y procedimientos pertinentes.

Apoyamos activamente el fomento de un estilo de vida saludable y la salud mental.

También entendemos que las presiones y el estrés fuera del trabajo pueden afectar al bienestar de las personas. Nos esforzamos por promover un ambiente donde la gente se sienta segura, tenga un sentido de pertenencia y sea apoyada.

# Inclusión, diversidad y equidad en nuestro lugar de trabajo

Las personas son nuestro principal activo. Valoramos la importancia de construir y mantener un lugar de trabajo inclusivo y diverso donde todos sean valorados y animados a alcanzar su máximo potencial. Creemos que los diversos orígenes y experiencias de nuestros empleados contribuyen positivamente a nuestra cultura y a los resultados estratégicos de la empresa.

**Guiados por nuestros Valores, tenemos que:**

- Ser inclusivos, comprensivos y cooperar con los demás
- Saber qué se requiere para hacer nuestro trabajo
- Tratar a los otros de manera justa, con respeto y dignidad, y sin discriminación por motivos de raza, género, edad, nacionalidad, estado civil, origen étnico, clase social, religión, ideología política, orientación sexual o discapacidad.

Reclutamos a nuestro personal de acuerdo con nuestros Valores y basándonos en el mérito. No toleramos ninguna forma de discriminación. Esperamos que todos quienes trabajen para nosotros traten a los demás con equidad, dignidad y respeto. Cada persona debe sentir que tiene la oportunidad de alcanzar todo su potencial y contribuir al éxito de Sandfire.

**No toleramos el abuso, el acoso, la discriminación, victimización o intimidación de ningún tipo hacia nadie.**

Ya sea en persona, vía email, telefónicamente, por redes sociales u otro tipo de conducta que genere un ambiente laboral hostil o intimidante. Si crees que te están hostigando o acosando, te animamos a que respetuosamente pidas a la persona que genera dicho sentimiento, que se detenga. Si no te sientes cómodo haciéndolo, o los intentos previos no han tenido éxito, puedes hablar con tu gerente o miembro del equipo de Recursos Humanos o con el Servicio de información de problemas.

**Estamos comprometidos a:**

- Fomentar una cultura de diversidad e inclusión donde se valoren las diferencias y todos sean bienvenidos y tratados con respeto.
- Desarrollar un liderazgo adecuado, gestión del talento, programas de capacitación y mentoría para ayudar a conseguir un grupo de trabajadores más amplio y diverso, que abrace la diferencia e invite a todos los miembros de la fuerza laboral a contribuir con el máximo de su capacidad.

**El hostigamiento** consiste en conductas repetidas e irracionales, físicas, sociales o psicológicas, dirigidas a un individuo o grupo de personas en el trabajo.

**El acoso** es una acción o comportamiento percibido como desagradable, humillante, intimidante u ofensivo por quien lo recibe.

**El acoso sexual** incluye avances sexuales no deseados o desagradables u observaciones obscenas percibidas como desagradables, humillantes, intimidantes u ofensivas por quien las recibe.

**La victimización** ocurre cuando tratan a alguien de manera injusta, es intimidado o castigado por presentar una denuncia sobre mal comportamiento en el lugar de trabajo (por ej., discriminación o acoso) o por apoyar a alguien que presentó tal denuncia.

# Respeto de los derechos humanos

Estamos comprometidos a defender los derechos humanos fundamentales de nuestros empleados, de las comunidades en las que operamos, de aquellos dentro de nuestras cadenas de suministro y otras partes interesadas que puedan verse impactadas por nuestras actividades comerciales.

**Guiados por nuestros Valores, esperamos que nuestros trabajadores:**

- Lideren y promuevan una cultura laboral que fomente prácticas comerciales responsables para defender los derechos humanos fundamentales en nuestras actividades comerciales.
- Realicen negocios de conformidad con las leyes aplicables y nuestros estándares de derechos humanos.

## Estamos comprometidos a:

- Realizar evaluaciones de riesgo para los derechos humanos en nuestras actividades comerciales, para identificar y abordar posibles impactos sobre los derechos humanos.
- Reconocer y respetar los derechos, cultura, conexión con la tierra, idioma y tradiciones de los pueblos indígenas.
- Relacionarnos de manera respetuosa y transparente con las comunidades en las que operamos.
- Establecer y promover mecanismos de información abiertos, accesibles y transparentes para nuestro personal, proveedores y otras partes interesadas para reportar preocupaciones potenciales o concretas relacionadas con los derechos humanos
- Asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable, incluyendo los requisitos de la Ley australiana Contra la Esclavitud Moderna de 2018.

# Comunidades

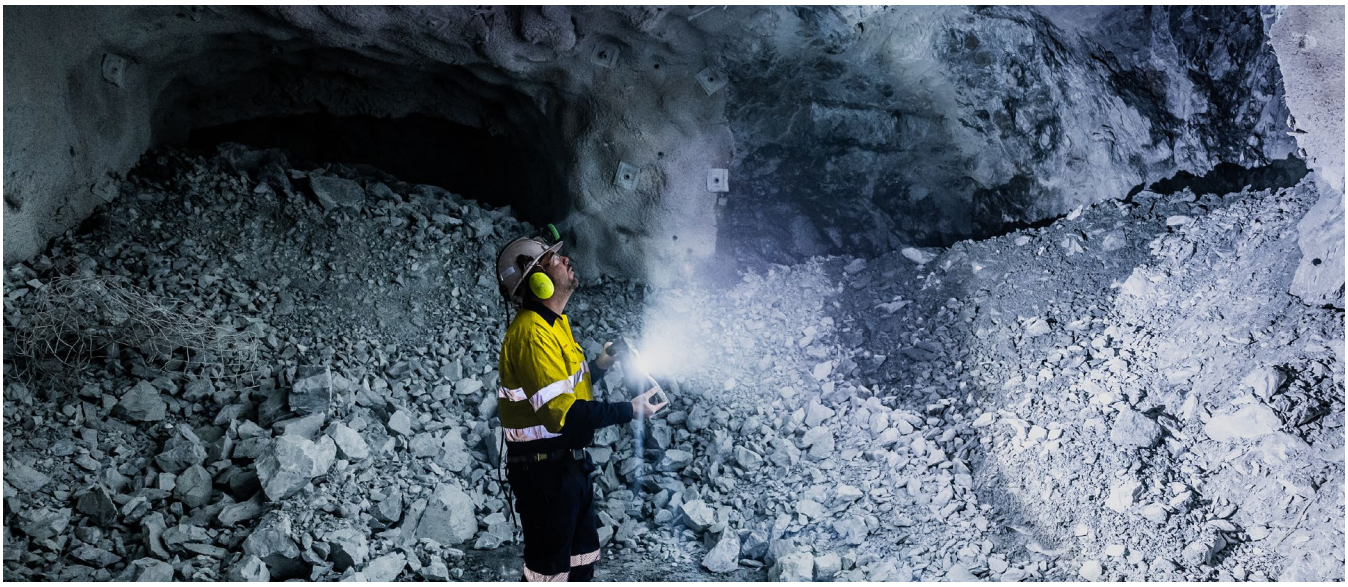
Estamos comprometidos a realizar una contribución duradera y positiva a las comunidades donde operamos.

**Con la guía de nuestros Valores, somos responsables de:**

- Establecer relaciones colaborativas y respetuosas con las comunidades impactadas por nuestras actividades, a través de un diálogo transparente, equitativo e inclusivo.
- Asegurar que nuestras comunidades se encuentren debidamente informadas antes de que iniciemos nuestras actividades u operaciones y que se hayan obtenido las autorizaciones correspondientes antes de iniciar cualquier acceso.
- Contribuir al desarrollo económico mediante una combinación de compras y empleo local.
- Dar acceso a los mecanismos disponibles y transparentes para informar de problemas.

## Estamos comprometidos a:

- Reconocer y respetar las culturas, costumbres, estilos de vida y patrimonio de las partes interesadas de nuestra comunidad.
- Seguir nuestros requisitos para interactuar con las comunidades locales, incluyendo requisitos de preaprobación antes de proceder con cualquier donación o inversión en la comunidad.
- Cumplir con las leyes aplicables en las jurisdicciones donde operamos. En situaciones en que haya discrepancia entre la legislación local y la política de Sandfire, procuraremos mantener el estándar más alto.



# Ser medioambiental mente responsables

Estamos comprometidos con la gestión medioambientalmente responsable de nuestras instalaciones y actividades.

Buscamos minimizar nuestro impacto en el medioambiente integrando consideraciones ambientales en nuestras actividades de exploración, desarrollo, operación, cierre y rehabilitación de minas.

Te animamos a encontrar la forma de minimizar los impactos al medioambiente en el trabajo que realizas y a acoger ideas innovadoras para mejorar las cosas.

**Guiados por nuestros Valores, todos somos responsables de:**

- Ser medioambientalmente conscientes.
- Reportar incidentes medioambientales reales o potenciales.
- Entender los posibles riesgos e impactos al medioambiente de nuestro trabajo y minimizar nuestra huella, incluyendo lo relativo a la biodiversidad, desperdicio, agua, estériles y emisiones.
- Reconocer el complejo desafío global impuesto por el cambio climático y asumir que tenemos la responsabilidad de minimizar nuestras emisiones y construir nuestra resiliencia ante los impactos asociados al clima.
- Asegurar que nuestros proveedores (incluidos los contratistas) respeten y realicen sus labores de acuerdo con nuestros requisitos y compromisos medioambientales.

# Protección de la privacidad

Estamos comprometidos a respetar la privacidad individual y asegurar que la información personal se maneje adecuada y legalmente.

Recopilamos, administramos y usamos la información personal de conformidad con las leyes de privacidad aplicables.

Si necesitamos compartir información personal con terceros, tomamos las medidas razonables para asegurar que ellos también manejen la información correctamente y la mantengan segura.

Respetamos la privacidad de los individuos y cumplimos con todas las leyes aplicables en lo relativo a la recopilación, uso, retención, transferencia y eliminación de información personal.

Podemos monitorear el uso de los sistemas de información y el acceso a los sistemas electrónicos por parte de los trabajadores. Podemos acceder a la información en nuestros ordenadores y en los mensajes de correo electrónico por motivos legales, por lo que debes tener esto en cuenta antes de enviar un email.

**Nuestro personal debe:**

- Seguir la legislación, estándares y procedimientos aplicables en la medida que sean atribuibles a su rol, cuando traten información personal, e
- Informar rápidamente a tu responsable directo, Recursos Humanos o nuestro Delegado de Protección de Datos sobre cualquier incidente que implique acceso no autorizado, divulgación o pérdida de información personal en poder de Sandfire.

También puedes dirigir cualquier pregunta o problemática relativa a cómo Sandfire administra la información personal (incluyendo cualquier solicitud de acceso a información personal en poder de Sandfire) a nuestro Delegado de Protección de Datos.

# Contra el soborno y la corrupción

Estamos comprometidos a fomentar una cultura de cumplimiento, conducta ética y buena gobernanza corporativa.

**Sandfire y su personal no deben:**

- Ofrecer o dar sobornos, directa o indirectamente (por ejemplo, mediante un agente o intermediario) a una autoridad o funcionario público, ni a ninguna persona.
- Realizar pagos de facilitación, aunque sean pequeños o sea costumbre hacerlo, dar comisiones secretas, sobornos o involucrarse en blanqueo de capitales.
- Aceptar o pedir sobornos, o ningún tipo de favor, de nadie (como, por ejemplo, un proveedor) como recompensa por hacer su trabajo o para animarlo a actuar indebidamente.
- Dar o recibir nada de valor si otros pueden percibir tal conducta como impropia en las circunstancias en que se produzca.

Solo se puede ofrecer, dar o aceptar regalos adecuados, entretenimiento y hospitalidad (incluyendo comidas) que tengan un objetivo comercial legal y legítimo. El proceso debe cumplir con los límites económicos para regalos, entretenimiento u hospitalidad que puede ser aceptado u ofrecido según lo establecido por el Consejo de Administración y detallado en la Política de Delegación de Autoridad. Todas los regalos ofrecidos y aceptados deben ser declarados y registrados de conformidad con los procedimientos de Regalos y Conflicto de Intereses de la empresa.

**Si tienes alguna pregunta, por favor contacta con el Compliance Officer**

## Uso de información privilegiada

Mientras realizas tu trabajo, puedes conocer información confidencial sobre Sandfire u otras empresas. Cuando tengas información interna relativa a Sandfire u otra empresa que cotiza en la bolsa, no debes negociar con acciones de esa empresa, ya que esto es lo que se conoce como **Uso de información privilegiada.**

También es un delito incentivar el uso de información privilegiada o divulgar información comercial con el fin de que otros se beneficien de ella.

## Comunicarse externamente y actuar como representante de la empresa

Puede que te soliciten intervenir públicamente en nombre de Sandfire, ya sea en forma de entrevista, discurso, artículos o reportajes.

Como empresa cotizada, Sandfire se encuentra sujeta a determinadas normas que requieren que hagamos una divulgación oportuna, exacta, consistente, completa e imparcial. Esto permite a nuestros accionistas tomar decisiones informadas.

Sandfire ha designado representantes autorizados para hacer dichas divulgaciones.

Solo nuestro personal autorizado puede divulgar públicamente información de forma adecuada o hablar en nombre de Sandfire. Esto debe ocurrir de acuerdo con nuestra Política de Divulgación, incluidos los estándares y procedimientos aplicables.

Si tienes alguna pregunta o no estás seguro, habla con el Director Global de Corporate Affairs o con el Secretario del Consejo.

**Animamos a nuestros trabajadores a que hagan presentaciones en eventos y pensamos que ésta es una gran oportunidad para hacer networking, mostrar sus habilidades y desarrollarse personalmente, y de hacerlo de una manera profesional. Sin embargo, pedimos que se obtenga la aprobación del responsable directo antes de realizar dicha presentación.**

**Pago de Facilitación significa un pago u otro incentivo** (incluyendo un beneficio en especies) a un funcionario público para asegurar o acelerar una acción de rutina que el funcionario ya se encuentra obligado a realizar habitualmente. Dicho pago puede incluir (sin que la lista sea exhaustiva) pagos para acelerar la emisión o tramitación de visas legítimas, la programación de inspecciones, obtención de permisos y autorizaciones, pago de una subvención, retención o extensión de permisos mineros o la conexión de teléfonos u otros servicios públicos.

**Corrupción significa** un acto, promesa u omisión para lograr un objetivo incorrecto o ilegal, que implica el abuso de una posición de confianza o poder.

**Soborno significa** una beneficio ofrecido, prometido u otorgado a un funcionario público o a otra persona, para ganar o indebidamente influir (por medios ilegales, deshonestos y antiéticos) en la obtención de cualquier ventaja que no sea legítimamente debida (incluyendo cualquier ventaja comercial, contractual, regulatoria, corporativa o personal).

**El uso de información privilegiada** hace referencia a información comercial sensible al precio sobre una empresa; dicha información no está disponible en el mercado y, si fuera conocida, tiene el potencial de influir en decisiones de inversión y puede tener un efecto significativo en el precio de las acciones de la empresa.

# Evitar los conflictos de interés

Esperamos que siempre actúes en el mejor interés de Sandfire.

### Identificación de conflictos

Tienes la responsabilidad de actuar honestamente, de identificar y dar a conocer una situación que involucre un conflicto de intereses real, potencial, o aparente.

**Pregúntate** – ¿podría tu conducta percibirse como que genera un beneficio para ti, o tu familia, amigos cercanos o un socio comercial a expensas de Sandfire?

Si la respuesta es "SÍ", es probable que la conducta que está encarando produzca un conflicto de intereses.

### Evitar Conflictos

En todo momento, ya sea durante el trabajo o en tu tiempo personal, nada de lo que hagas debe estar en conflicto con tus responsabilidades hacia Sandfire.

### Siempre informa y resuelve tus conflictos

No puedes involucrarte en situaciones en que exista un conflicto de interés (real o aparente). Los conflictos de interés pueden surgir de vez en cuando, y en sí mismos no constituyen un incumplimiento del Código de Conducta de Sandfire siempre y cuando sean correctamente reportados y gestionados.

Debes declarar cualquier conflicto de interés (real o aparente) de acuerdo con la Política de Delegación de Autoridad de Sandfire y los procedimientos de conflictos de interés asociados que sean aplicables a la región donde te encuentras.

Por favor consulta a tu responsable directo, o contacta a los equipos de Corporate Affairs, Recursos Humanos o Cumplimiento si no estás seguro acerca de un conflicto potencial o aparente.

Las exigencias para nuestros proveedores y sus cadenas de suministro se encuentran establecidas en nuestro Código de Conducta para Proveedores. Los proveedores deben evitar todos los conflictos de interés que puedan surgir durante la ejecución de su trabajo para nosotros y en decisiones comerciales asociadas. Nuestros proveedores deben declarar cualquier conflicto de interés con Sandfire, y, cuando corresponda, obtener la aprobación de Sandfire antes de proceder, en el caso de que exista o pueda existir un conflicto aparente entre sus obligaciones hacia Sandfire y aquellas con otros terceros.

Un Conflicto de Interés es una situación donde tu rol o relación con Sandfire, o situaciones financieras u otras situaciones o intereses personales, tienen el potencial de afectar o podría parecer que afecta tu juicio, objetividad o independencia para cumplir debidamente tus responsabilidades con Sandfire.

# Tener proveedores íntegros

Trabajamos para tener procesos efectivos, justos, equitativos y racionalizados de compras con nuestros proveedores, incluyendo la toma de decisiones asociadas.

### Aspiramos a trabajar sólo con proveedores que:

- Tengan valores sólidos y estándares de conducta, y
- Compartan nuestro compromiso con las practicas económicas legales, porque sus acciones pueden impactar directamente en nuestro desempeño económico y nuestra reputación.

Nuestro Código de Conducta para Proveedores establece las conductas y prácticas comerciales que esperamos de nuestros proveedores y complementa los acuerdos contractuales que tenemos con ellos. Esperamos que nuestros proveedores comuniquen y, hasta donde sea posible, apliquen los principios del Código del Proveedores a sus cadenas de suministro.

### Contratar y gestionar proveedores

Si tu rol implica la contratación de proveedores, debes hacerlo de acuerdo con nuestras políticas, estándares y procedimientos aplicables. Esto incluye informarles claramente acerca de nuestras exigencias, estándares y los requisitos aplicables.

Procesos de diligencia debida y búsquedas pertinentes, entre otros requisitos, deben llevarse a cabo para para verificar las conductas pasadas y presentes de terceros. El personal de Sandfire debe consultar los estándares y procedimientos de contratación de la empresa para más detalles.

Todas las decisiones de compras deben basarse en el mejor valor recibido, tomando en cuenta el precio, calidad, desempeño, historia e idoneidad para cubrir las necesidades de Sandfire.

A la hora de gestionar el desempeño de un proveedor, debes asegurarte de que sea evaluado y correctamente monitoreado, incluyendo la revisión cuidadosa de sus facturas. **Debes exigir a nuestros proveedores que rindan cuentas ante cualquier conducta no alineada con nuestro Código.**

### Nuestras exigencias a los proveedores

Nuestros proveedores deben cumplir con las prácticas comerciales legales y las políticas, estándares, procedimientos y procesos aplicables de Sandfire que sean pertinentes al trabajo que realizan para nosotros o en nuestra representación.

**Un Proveedor** es cualquier tercero con quien Sandfire se relacione para la provisión de bienes y/o servicios, como distribuidores, consultores, contratistas, así como también representantes de terceros que interactúan con partes externas en nombre de Sandfire.

Ejemplos de proveedores que pueden actuar en nuestro nombre incluyen agentes de aduana o visa, agentes de carga, corredores, intermediarios y agentes de viaje.

# Proteger los activos de la empresa, incluyendo datos e información

Juntos, debemos proteger los activos de nuestra empresa, incluyendo información confidencial y propiedad intelectual, y usarlos sólo para el propósito establecido.

También se prohíbe la falsificación, robo, ocultamiento, o, de otra forma, alteración de los datos y la información de la empresa.

### Protege los activos de la empresa

- Solo debes usar los activos de la empresa para fines comerciales legítimos, como lo exige tu rol, y para el exclusivo beneficio de Sandfire. Protege todos los activos contra el daño, mal uso, pérdida o robo. Su uso (incluyendo cualquier eliminación) de los activos de la empresa, debe seguir las políticas, estándares y procedimientos aplicables
- El uso personal, de forma ocasional, del sistema de email, internet y telefónico de Sandfire está permitido siempre que no interfiera con tus deberes laborales o los sistemas de información de Sandfire. Nunca ejecutes una acción que menoscabe la integridad de nuestros datos y sistemas.
- El uso de los activos de la empresa puede ser monitoreado y bloqueado a discreción de Sandfire. El uso inapropiado de los activos de la empresa puede llevar a consecuencias disciplinarias, incluyendo procedimientos civiles y/o penales.
- Cualquier actividad inusual o sospechosa que afecte los equipos tecnológicos y de la que puedas tener conocimiento, debes notificarla inmediatamente a tu responsable directo y al equipo de IT de Sandfire.
- Al final de tu relación laboral o colaboración con Sandfire, debes devolver todos los activos de la empresa.

### Protege la información confidencial (IC) y la propiedad intelectual (PI)

- Usa la IC solo según lo requiere tu rol. Debes mantenerla como confidencial y eliminarla según nuestras políticas, estándares y procedimientos aplicables. Protege toda la IC y PI usada por Sandfire (perteneciente a Sandfire o a un tercero) del uso no autorizado. Además, debes preocuparte de no divulgar la IC a la competencia u otros terceros.
- Notifica a tu responsable directo y a nuestro equipo Legal si piensas que has creado una nueva PI y sigue los estándares y procedimientos aplicables de forma que el interés de Sandfire en esa PI pueda ser protegido.

### Asegura que los datos e información de la empresa sean completos y exactos

- Nuestros trabajadores deben crear y mantener registros veraces y precisos de todos los datos y las transacciones financieras y no financieras de la empresa, de acuerdo con nuestras políticas, procedimientos y leyes y reglamentos aplicables.
- Toda información y transacciones financieras (como las órdenes de compra, facturas, registros de gastos de viajes, y declaraciones de impuestos) deben demostrarse mediante documentos provenientes de las fuentes correctas, verificados por su validez y exactitud.

# Cumplir con las sanciones económicas

Como empresa internacional, cumplimos con las sanciones económicas aplicables.

### Sanciones Económicas

Si tu rol involucra negociar, facilitar o finalizar una transacción con una contraparte nueva o ya existente, debes seguir nuestros procesos y procedimientos de debida diligencia del cumplimiento de sanciones y procesos de revisión relacionados para asegurar que no:

- Exportamos hacia un país sancionado o a través de él;
- Usamos o arrendamos naves pertenecientes a partes sancionadas;
- Importamos o tenemos negocios con productos, materiales u otros ítems originados en un país sancionado, y
- De alguna manera entremos en transacciones (incluyendo transacciones financieras) con partes sancionadas.

Esperamos que las contrapartes con las que pretendemos realizar transacciones proporcionen información completa y precisa según lo requerido por nuestros procesos de gobernanza y cumplimiento.

**Contacta inmediatamente a nuestro equipo Legal si sabes de una "bandera roja" por sanciones económicas o un potencial incumplimiento de las leyes de sanciones.**

Las sanciones económicas son multas comerciales y financieras (como prohibición de viajar, congelamiento de activos, embargo de armas, reducciones de ayuda extranjera y restricciones comerciales) impuestas por uno o más gobiernos para proteger la seguridad nacional y los intereses políticos extranjeros.

Prohíben realizar negocios con ciertos países **("países sancionados")**, así como también con ciertos individuos y entidades (bancos incluidos) y empresas pertenecientes o controladas por dichos individuos o entidades **("partes sancionadas").**

Existen multas significativas por infringir las sanciones económicas aplicables.

Una **Contraparte** es cualquier parte con quien Sandfire haga negocios, incluyendo clientes, proveedores, agentes, distribuidores, minoristas, instituciones financieras o bancos.

Sandfire

**Sandfire Resources Ltd**
Level 2,10 Kings Park Road
West Perth Western Australia 6005