



Newmont™

2020

Deze Gedragscode



Een Open Brief Aan Onze Stakeholders

Deze gedragscode weerspiegelt onze overtuiging dat hoe we dingen doen net zo belangrijk is als wat we doen. Onze mijnbouwlocaties produceren goud dat als vastlegging van vermogen voor beleggers dient, en koper, zilver, zink en lood, die bouwstenen van de moderne samenleving zijn. We willen deze metalen op een verantwoorde manier produceren.

Onze medewerkers gebruiken innovatieve processen en technologieën om onze werkzaamheden veilig en efficiënt te maken en om aan de heersende maatschappelijke en milieunormen te voldoen, zodat we een positief verschil maken voor economieën en gemeenschappen, waar ter wereld dan ook.

Onze gedragscode is het kompas dat ons leidt in ons werk. De gedragscode verplicht ons onze waarden (veiligheid, integriteit, duurzaamheid, inclusie en verantwoordelijkheid) te laten zien in elk aspect van ons werk en uiteindelijk ons doel waar te maken: waarde creëren en levens verbeteren door duurzame en verantwoorde mijnbouw.

Van iedereen die deel uitmaakt van het Newmont-team, wordt verwacht onze waarden en onze gedragscode na te leven. Tegen een veranderende geopolitieke en technologische achtergrond is het van essentieel belang dat onze waarden en principes onveranderd blijven. We zijn er trots op dit team te leiden en er samen aan te werken om van Newmont het meest winstgevende en verantwoordelijke goudwinningsbedrijf ter wereld te maken.

Met vriendelijke groet,

Tom Palmer
President-directeur

Greg Boyce
Raad van bestuur,
Onafhankelijk voorzitter



Overzicht van onze gedragscode

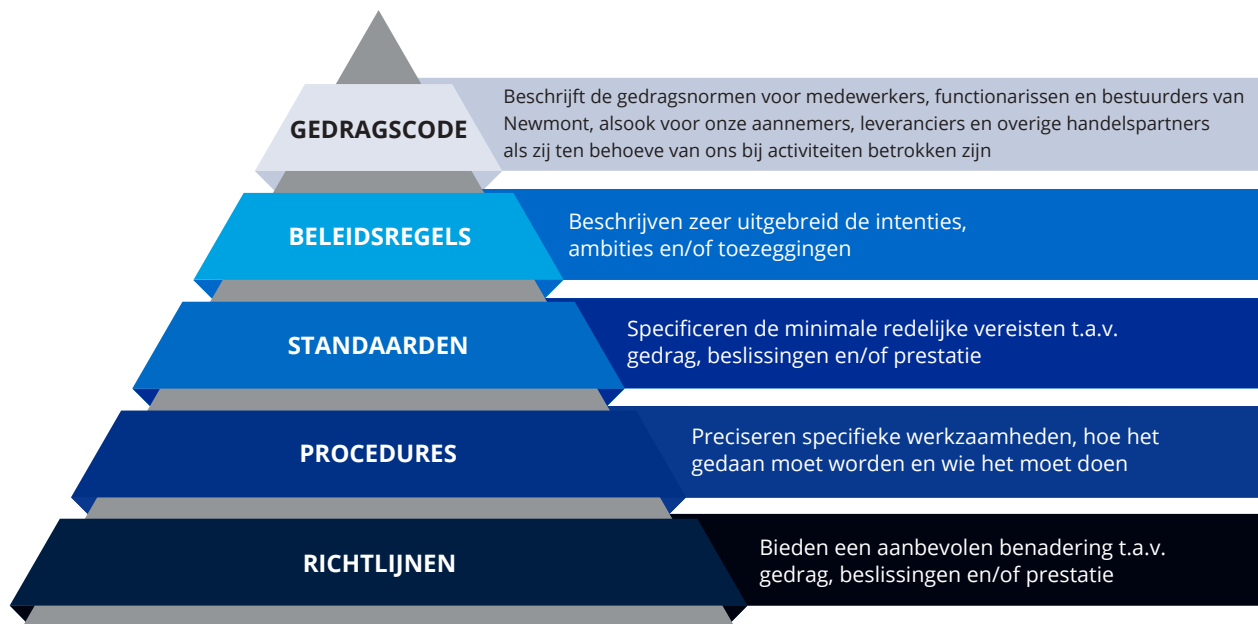
Newmonts gedragscode beschrijft de gedragsnormen die worden verwacht van medewerkers, functionarissen en bestuurders van Newmont en onze zakelijke partners, leveranciers en aannemers als zij met en namens ons werken. Deze verwachtingen moeten altijd zichtbaar zijn voor onze collega's, de gemeenschappen waarin wij werken, overheden, aandeelhouders en andere individuen en groepen wier mening van invloed is op ons succes. Gezamenlijk zijn dat onze stakeholders (belanghebbenden).

De gedragscode beschrijft Newmonts verwachtingen in algemene termen. Niet elke specifieke situatie die zich kan voordoen, wordt behandeld. Als u voor een lastige ethische beslissing staat en geen antwoord vindt in deze gedragscode of in andere beleidsregels, normen, procedures of andere ondersteunende documenten die Newmont volgt, overleg dan met uw manager, uw lokale Nalevings-manager of uw vertrouwenspersoon voor Integriteit, of stel een vraag via de Integrity Helpline, ons instrument om anoniem een vraag te stellen of een melding te doen. Onze gedragscode en beleidsregels zijn voor iedereen beschikbaar via onze website en onze normen, procedures en richtlijnen zijn beschikbaar op het intranet van de onderneming of, voor niet-Newmont-medewerkers, via uw Newmont-contactpersoon. Hoewel wij ons het recht voorbehouden om die documenten te wijzigen en wij van onze medewerkers verwachten dat zij van deze wijzigingen op de hoogte zijn, blijft onze verplichting ten opzichte van de basisprincipes in deze gedragscode, altijd onveranderd.

Bij Newmont is het onze verwachting dat iedere medewerker en iedere aannemer die namens ons werkzaamheden verricht, individueel aansprakelijk is voor onze reputatie van integriteit. We verwachten ook dat managers een voorbeeldfunctie vervullen en de toon zetten voor ethisch gedrag voor al hun medewerkers en dat hun deur altijd openstaat voor medewerkers die vragen hebben over ethiek en naleving. Alle bronnen die hier beschreven worden, zijn ontwikkeld om ervoor te zorgen dat het gemakkelijk is om vragen te stellen en kwesties te melden, en dat medewerkers antwoorden krijgen.

Hoewel de gedragscode een aantal hoofdstukken bevat die betrekking hebben op specifieke wetten, is hij grotendeels gebaseerd op gezond verstand en een goed inschattingsvermogen. Als u even afstand neemt van een situatie en zichzelf afvraagt, "Wat is juist om te doen?", dan vindt u meestal de juiste oplossing. Het kan ook nuttig zijn uzelf af te vragen: "Hoe zou ik het vinden als mijn beslissing voorpaginanieuws in de krant zou zijn?" of "Zou ik er trots op zijn mijn handelwijze aan collega's, familie en vrienden uit te leggen?"

En tot slot zijn vanwege het internationale karakter van onze activiteiten lokale culturele normen soms in strijd met Newmonts wettelijke verplichtingen, gedragscode, beleidsregels of standaards. Als zich zo'n situatie voordoet, overleg dan met de bovengenoemde bronnen en de juridische afdeling. In zo'n geval moeten Newmonts wettelijke verplichtingen, gedragscode, beleidsregels en standaards uw gedrag bepalen.



Gedragsnormen Bij Newmont

1. We werken veilig.

We streven ernaar de werkplek ongeval- en letselvrij te houden en de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers te beschermen. Overal waar we werkzaam zijn, moeten we Newmonts veiligheidsnormen, -systemen en -procedures volledig en consequent implementeren. Zie ons Beleid inzake gezondheid en veiligheid voor meer informatie over deze onderwerpen.

2. We stimuleren duurzaamheid.

We leven de sociale, economische en milieuprincipes van duurzame ontwikkeling na en scharen ons achter de belangrijke rol van duurzaamheid als cruciale onderscheidende factor in wie we zijn en hoe we zakendoen. Ons streven naar duurzaamheid omvat het bevorderen van de fundamentele mensenrechten, in het bijzonder van de mensen die in de gemeenschappen wonen waar we werkzaam zijn, en van de mensen met wie we werken. Zie ons Beleid inzake duurzaamheid en stakeholderbetrokkenheid voor meer informatie over deze onderwerpen.

3. We waarderen diversiteit en tonen respect.

We verwelkomen medewerkers uit diverse culturen en van diverse rassen en streven ernaar zo veel mogelijk lokale mensen aan te nemen, zodat onze medewerkers een afspiegeling vormen van de gemeenschappen waarin we werkzaam zijn. Zie ons Beleid inzake mensen en ons Beleid inzake duurzaamheid en stakeholderbetrokkenheid voor meer informatie over deze onderwerpen.

4. Wij nemen eerlijke beslissingen bij het aannemen en promoveren van medewerkers.

Newmont voert een beleid van gelijke kansen voor iedereen. We werven, selecteren, plaatsen, promoveren en compenseren medewerkers op basis van hun kwalificaties voor de functie en we discrimineren elkaar niet op basis van nationale afkomst, ras, godsdienst, geslacht, seksuele geaardheid, handicap of leeftijd of enig ander kenmerk dat beschermd wordt door de lokale wetgeving. Zie ons Beleid inzake mensen voor meer informatie over deze onderwerpen.



5. We werken samen.

We werken samen aan oplossingen die goed zijn voor ons bedrijf en onze stakeholders. Intimidatie (waaronder alle vormen van seksuele intimidatie en intimidatie op basis van andere wettelijk beschermde categorieën), pesten, onbeleefd of respectloos gedrag, onzedelijke opmerkingen en pornografie zijn niet toegestaan en Newmont verbiedt alle vormen van geweld of bedreigingen met geweld wanneer wij zakendoen, zowel op ons bedrijfsterrein als daarbuiten. Zie ons Beleid inzake mensen voor meer informatie over deze onderwerpen.

6. We werken eerlijk en in het belang van Newmont.

We zijn eerlijk in al onze werkgerelateerde interacties, van het uitleggen van een probleem aan onze supervisor tot het rapporteren van resultaten. We laten beslissingen met betrekking tot Newmont niet ongepast beïnvloeden door geschenken of amusement. We vermijden situaties waarbij Newmonts belangen en onze eigen belangen strijdig zijn of zelfs maar de indruk wekken inconsequent te zijn. We halen geen persoonlijk voordeel uit kansen die we ontdekken via ons werk voor Newmont en gebruiken geen eigendommen of informatie van Newmont voor het gewin van onszelf of onze familie of vrienden. We erkennen dat ons gedrag buiten de werkplek impact op Newmont en ons dienstverband kan hebben, en dat we verantwoordelijk worden gehouden voor dit gedrag conform de lokale wet- en regelgeving. Bovendien melden we alle juridische aanklachten (waaronder verkeersovertredingen als we een voertuig voor het bedrijf besturen) of veroordelingen tijdig aan onze supervisors en de afdeling Personeelszaken. Zie ons Beleid inzake zakelijke integriteit en ons Beleid inzake mensen voor meer informatie over deze onderwerpen.



7. We houden ons aan vastgestelde normen voor de ontwikkeling van activiteiten en grondstoffen.

Deze normen zijn erop gericht dat onze handelwijzen waarde opleveren voor al onze stakeholders terwijl we onze verplichtingen t.a.v. verantwoord ondernemen nakomen. Zie ons Beleid inzake de ontwikkeling van activiteiten en grondstoffen voor meer informatie over deze onderwerpen.

8. Al onze relaties zijn gebaseerd op integriteit.

Onze interacties met onze handelspartners en alle overheidsfunctionarissen en -instanties, zowel lokaal, regionaal als nationaal, moeten onberispelijk zijn. Als oprichtend lid van het initiatief 'Partnering Against Corruption' verbieden we corruptie en gebruiken we uitsluitend gepaste en legale middelen in onze interacties met overheidsfunctionarissen, onze partners en andere stakeholders als we werkzaam zijn voor Newmont. Zie ons Beleid inzake zakelijke integriteit voor meer informatie over dit onderwerp.

9. We gedragen ons eerlijk in de markt.

We verhandelen geen aandelen van Newmont of andere bedrijven op basis van wezenlijke, niet-publieke informatie en we onthullen geen





informatie aan anderen zodat zij op basis daarvan kunnen handelen. Zie ons Beleid inzake zakelijke integriteit voor meer informatie over dit onderwerp.

10. We beschermen de waarde van Newmonts bedrijfsmiddelen, waaronder alle fysieke activa, alle informatie en gegevens en de goede naam en reputatie van het bedrijf.

We volgen alle van toepassing zijnde normen op het gebied van beveiliging en informatietechnologie om Newmonts fysieke activa en intellectuele eigendom te beschermen tegen diefstal, verlies, schade of misbruik. We beschermen Newmonts vertrouwelijke informatie tegen ongeoorloofde openbaarmaking, wijzigingen of verlies en we houden Newmonts reputatie en goede naam in ere wanneer we het bedrijf vertegenwoordigen. Zie ons Beleid inzake activa- en waardebescherming voor meer informatie over dit onderwerp.

11. We laten van ons horen als we kwesties zien of vragen hebben en we verlenen onze volledige en eerlijke medewerking aan onderzoeken.

We communiceren met onze managers, onze lokale Nalevings-managers of onze vertrouwenspersoon voor Integriteit of we melden kwesties via de Integrity Helpline als we vragen hebben over of als u het gevoel hebt dat we onder druk worden gezet om onze ethische verantwoordelijkheden te schenden, of u anderen dat ziet doen. We verlenen ook onze eerlijke en volledige medewerking aan onderzoeken naar ethische kwesties en naleving en aan andere bedrijfsgerelateerde onderzoeken. Zie ons Beleid inzake mensen voor meer informatie over dit onderwerp.

12. We steunen en beschermen mensen die een melding doen.

Er zullen op geen enkele wijze vergeldingsmaatregelen worden genomen tegen medewerkers die te goeder trouw

vragen stellen of hun bezorgdheid uiten over onze wettelijke of ethische verplichtingen. Zie ons Beleid inzake mensen voor meer informatie over dit onderwerp.

13. We zijn aansprakelijk voor het naleven van de gedragscode.

Alle medewerkers, functionarissen, bestuurders, partners, leveranciers en aannemers van Newmont die namens het bedrijf optreden, zijn verantwoordelijk voor de naleving van de gedragscode, beleidsregels, normen, procedures en richtlijnen van Newmont en de geldende lokale en nationale wet- en regelgeving in alle landen waar Newmont zakendoet. Het niet-nakomen van de verantwoordelijkheden in onze gedragscode, beleidsregels, normen, procedures, richtlijnen of toepasselijke wet- en regelgeving kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder zelfs ontslag. Zie ons Beleid inzake mensen voor meer informatie over dit onderwerp.

14. Hoe onze governance (ons ondernemingsbestuur) werkt.

Deze gedragscode weerspiegelt onze verwachtingen die we van elkaar hebben tijdens ons werk ten behoeve van Newmont en zijn stakeholders. De gedragscode vormt de basis van ons programma voor zakelijke integriteit en naleving en onze interne governance, die bestaat uit de onderstaande beleidsregels en de toepasselijke normen, procedures, richtlijnen en andere ondersteunende documenten. Newmont-medewerkers kunnen een elektronische versie van de gedragscode en het beleid waarnaar daarin verwezen wordt, vinden op het intranet van de onderneming. Niet-medewerkers kunnen deze vinden op www.Newmont.com.

- a. Beleid inzake gezondheid en veiligheid
- b. Beleid inzake de ontwikkeling van activiteiten en grondstoffen
- c. Beleid inzake activa- en waardebescherming
- d. Beleid inzake zakelijke integriteit
- e. Beleid inzake mensen
- f. Beleid inzake duurzaamheid en betrokkenheid van stakeholders

15. Bronnen en contactinformatie.

- a. Lokale Nalevings-managers
- b. Vertrouwenspersonen voor Integriteit
- c. Het team Zakelijke Integriteit en Naleving (Corporate Business Integrity and Compliance Team)
- d. Integrity Helpline::
www.newmontintegrityhelpline.com



Bevestiging van de Gedragscode

De gedragscode en enige beleidsregels, normen, procedures, richtlijnen of andere soortgelijke verklaringen (schriftelijk dan wel mondeling) vormen geen arbeidsovereenkomst of andere wettelijk bindende overeenkomst tussen Newmont (of een van zijn rechtsvoorgangers of dochterondernemingen) en een medewerker of andere persoon of entiteit, en mag ook niet als zodanig worden opgevat.

Daarnaast mag een persoon of entiteit geen rechten doen gelden als een begunstigde derde partij van deze gedragscode of enige beleidsregels, normen, procedures, richtlijnen of andere soortgelijke verklaringen (schriftelijk dan wel mondeling). Tenzij medewerkers onder een collectieve of specifieke arbeidsovereenkomst vallen of tenzij dit in strijd is met de lokale wetgeving, werkt u bij Newmont 'at-will' ofwel in een los dienstverband, wat betekent dat zowel de medewerker als Newmont het dienstverband op elk willekeurig moment kan beëindigen zonder dat zij elkaar daarvoor een reden, motivatie of uitleg hoeven te geven. Tenzij dit in strijd is met de lokale wetgeving of een collectieve arbeidsovereenkomst, kan de vrijblijvende 'at-will' aard van een individueel dienstverband van een Newmont-medewerker uitsluitend worden gewijzigd door een overeenkomst via een schriftelijke overeenkomst ondertekend door zowel de medewerker als ofwel de Executive Vice President, ofwel Personeelszaken, ofwel de Chief Executive Officer (CEO). Daarnaast vormt geen enkele mondelinge of schriftelijke verklaring door Newmont (of een van zijn medewerkers of functionarissen) een garantie voor specifieke voorwaarden, bepalingen

of duur van de arbeidsovereenkomst, tenzij uitdrukkelijk vastgelegd onder een collectieve of specifieke arbeidsovereenkomst. In plaats daarvan kunnen bepalingen, voorwaarden of de duur van de arbeidsrelatie tussen een medewerker en de onderneming, te allen tijde gewijzigd of beëindigd worden naar eigen goeddunken van de onderneming.

Bevestiging van de gedragscode. Ik begrijp en stem ermee in dat de verklaringen die in de gedragscode en in ander bedrijfsmateriaal (waaronder beleidsregels, normen, procedures, richtlijnen en andere soortgelijke verklaringen (schriftelijk dan wel mondeling) zijn opgenomen, geen contractuele verplichting tot een voortzetting van het dienstverband inhouden of anderszins een contractuele verplichting voor Newmont (of een van zijn rechtsopvolgers of dochterondernemingen) creëren.

Ik begrijp en stem er tevens mee in dat de gedragscode en ander bedrijfsmateriaal (waaronder beleidsregels, normen, procedures, richtlijnen en andere soortgelijke verklaringen (schriftelijk dan wel mondeling) geen belofte tot specifieke behandeling onder specifieke omstandigheden vormen, maar verwachtingen zijn die door Newmont gewijzigd kunnen worden wanneer in zijn oordeel een wijziging noodzakelijk of gepast is, en dat ik dergelijke wijzigingen zal naleven. Newmonts beleid tegen vergelding voor het te goeder trouw melden van een kwestie, wordt niet gewijzigd.



Ik heb de gedragscode gelezen of accepteer, voor zoverre ik hem niet gelezen heb, de verantwoordelijkheid om mijzelf bekend te maken met de inhoud ervan. Ik zal de gedragscode, alsmede alle beleidsregels, normen, procedures, richtlijnen en andere soortgelijke verklaringen die mijn werk voor de onderneming regelen, naleven. Ik begrijp dat ik bij mijn supervisor terecht kan met vragen of bezorgdheden over gedragscode, de beleidsregels, normen, procedures, richtlijnen en andere soortgelijke verklaringen en/of deze Bevestiging. Vragen die ik met betrekking tot de gedragscode, beleidsregels, normen, procedures, richtlijnen en andere soortgelijke verklaringen en/of deze Bevestiging had, zijn naar mijn tevredenheid beantwoord voordat ik deze Bevestiging heb ondertekend.

Verklaring van afstand. Voor deze gedragscode kan geen vrijstelling worden gegeven zonder de juiste toestemming. Als u te maken krijgt met een situatie waarvan u denkt dat deze vrijstelling vereist van een bepaling van de gedragscode, brengt u de kwestie onmiddellijk ter sprake bij uw manager, uw lokale Nalevings-manager of vertrouwenspersoon voor Integriteit of via de Integrity Helpline. Bestuurders en functionarissen die een vrijstelling wensen, dienen hun verzoek te richten aan de raad van bestuur of een aangewezen bestuurscommissie. Vrijstellingen voor bestuurders en functionarissen worden openbaar gemaakt voor zoverre en op de wijze zoals opgelegd door de wet- of regelgeving of de normen voor beursnotering.