



radius
recycling

Código de conducta

Radius Recycling, Inc.

Adoptado el 29 de septiembre de 2006 | Actualizado el 28 de enero de 2025

Mensaje de nuestra presidenta y directora ejecutiva



“Nuestro desempeño ético depende de que cada uno de nosotros elija actuar con una integridad inquebrantable.”

Estimados colegas:

Radius se ha dedicado a operar de manera ética y responsable desde su fundación en 1906. Abordamos cada día con un fuerte sentido de propósito, sabiendo que cada decisión que tomamos tiene un impacto en nuestras relaciones y en nuestro legado. En consecuencia, nuestras prioridades y nuestras decisiones reflejan nuestros valores fundamentales de seguridad, sustentabilidad e integridad.

Nuestro desempeño ético depende de que cada uno de nosotros elija actuar con una integridad inquebrantable. Así es como nos ganamos la confianza y el respeto de nuestros compañeros de trabajo, socios comerciales, clientes, proveedores, inversores y comunidades.

El Código de conducta de Radius describe nuestros principios generales de conducta comercial ética y legal y es una guía para ayudarnos a tomar decisiones éticas y mantener nuestra base de respeto y responsabilidad. Es un conjunto de reglas y expectativas determinadas por nuestros valores y principios, y se aplica a todos nosotros. Nada, ni presiones competitivas ni siquiera una orden directa de un supervisor, debería comprometer nuestra integridad.

Este Código detalla los recursos disponibles para usted, así como los pasos que puede seguir para encontrar respuestas a sus preguntas y las vías que puede usar para expresar sus inquietudes en caso de que se encuentre con un dilema ético. También encontrará instrucciones para informar, de manera anónima, a través de nuestra línea directa para denunciantes.

Todos estamos orgullosos de nuestra Compañía, de nuestros servicios y productos, y de nuestra reputación de hacer negocios con honestidad e integridad. Apreciamos el coraje y la integridad que demuestra al expresarse, hacer preguntas o plantear inquietudes, y siempre elegir hacer lo correcto. Gracias por su compromiso de mantener nuestros valores y por ayudar a proteger y mantener el legado de Radius todos los días.

Únase a mí y a nuestra Junta Directiva para revisar el Código a fin de renovar nuestros esfuerzos para comprender estos principios y cumplir con nuestras obligaciones para con nuestra Compañía y entre nosotros. Sigamos inspirándonos unos a otros para mantenernos seguros, operar de manera sostenible y actuar siempre con integridad.

A handwritten signature in black ink that reads "Tamara L. Lundgren". The signature is fluid and cursive.

Tamara L. Lundgren
Presidenta y directora ejecutiva

Índice

Nuestro código 1

Introducción	2
Nuestros valores fundamentales	
Propósito y alcance del código	3
Nuestras responsabilidades	
Responsabilidades de nuestros líderes	
Haga preguntas. Obtenga respuestas.	4
Hablar	5

Nuestra gente 8

Somos fuertes porque somos diversos	9
Nos respetamos mutuamente	10

Nuestras operaciones 11

Nos mantenemos sanos y seguros los unos a los otros	12
Cumplimos con las leyes y reglamentaciones	14
Protegemos el Medioambiente	15
Evitamos los conflictos de intereses	17
Operamos de manera justa	19
No participamos en conductas anticompetitivas	20
Evitamos la corrupción	22
Protegemos la privacidad	24

Nuestros accionistas 25

Nos comunicamos con responsabilidad	26
Garantizamos la integridad financiera	27
Protegemos nuestros activos	29
Protegemos la información	31
Negociamos valores legalmente	33

Nuestras comunidades 34

La sostenibilidad es nuestro negocio	35
Nos esforzamos por lograr un impacto positivo	36
Respetamos los derechos humanos	37
No tratamos con materiales conflictivos	

Nuestros recursos 38

Recursos e información de la compañía	39
Políticas	40





 radius recycling

Nuestro código



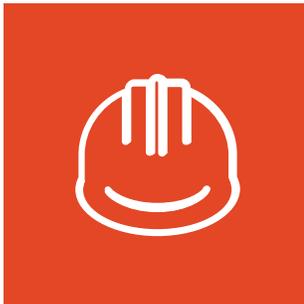
Introducción

Desde la fundación de nuestra Compañía en 1906, nos hemos comprometido a construir un futuro sostenible. Durante más de un siglo, hemos desarrollado sólidas redes para recoger, procesar y entregar metales reciclados a clientes en Norteamérica y en todo el mundo. Estos metales reciclados representan materia prima crítica en la economía circular global, apoyando la producción de puentes, edificios, automóviles y electrodomésticos, así como tecnologías que promueven un futuro bajo en carbono como paneles solares, turbinas eólicas, represas hidroeléctricas, sistemas avanzados de almacenamiento de baterías y vehículos eléctricos.

Juntos, seguimos aprovechando nuestras fortalezas colectivas para ofrecer productos y servicios de alto valor, mientras forjamos asociaciones de confianza con nuestros clientes, proveedores y comunidades. Mientras atravesamos nuestro segundo siglo de excelencia, el compromiso de nuestra Compañía con nuestros valores fundamentales de seguridad, sostenibilidad e integridad sigue siendo inquebrantable.

Nuestros valores fundamentales

Nuestros valores fundamentales de seguridad, sostenibilidad e integridad establecen expectativas claras para todos los empleados y ofrecen una perspectiva a través de la cual tomamos decisiones. Nuestros valores fundamentales definen nuestra cultura en el lugar de trabajo e ilustran lo que más les importa a nuestras partes interesadas.



Seguridad

La seguridad es nuestra responsabilidad y nuestra prioridad. A través de la dedicación a la creación de un entorno de trabajo seguro y una cultura de seguridad sostenible, continuamos progresando significativamente para hacer frente a los potenciales riesgos. A través del compromiso constante de los empleados, trabajamos para garantizar que todos estén seguros en el trabajo y regresen a casa sin lesiones.



Sostenibilidad

La sostenibilidad es nuestro negocio. Nuestras actividades comerciales promueven un futuro con menos desechos, más conservación de recursos naturales y aire más limpio. Equipamos a nuestra fuerza laboral con las herramientas y los recursos que necesitan para tener éxito y fomentamos asociaciones con comunidades resilientes para que podamos prosperar juntos.



Integridad

La integridad se basa en el respeto. Mantenemos los más altos estándares de comportamiento ético. Tratamos a todos con respeto y esperamos lo mismo a cambio. Vamos más allá de seguir la ley para ser una compañía verdaderamente ética y responsable. Nos desafiamos a nosotros mismos para asegurarnos de que la integridad subyaga a cada aspecto de cómo hacemos nuestro trabajo. Trabajamos con honestidad y nos tratamos mutuamente de manera justa.

NUNCA comprometemos nuestros valores fundamentales

“Como lo hemos hecho durante más de 100 años en nuestra Compañía, debemos trabajar para maximizar nuestro impacto positivo eligiendo mantener nuestros valores fundamentales en cada acción que iniciamos y en cada decisión que tomamos. Nuestros valores fundamentales de seguridad, sostenibilidad e integridad son las bases sobre las que se construye nuestra cultura y sirven como guías para dirigir nuestro camino hacia adelante.”

– Tamara Lundgren, presidenta y directora ejecutiva

Propósito y alcance del código

Nuestro Código de conducta describe nuestras expectativas sobre cómo hacemos negocios en todos los lugares donde operamos.

El Código se aplica a todos nosotros.

- Se aplica a nuestra Junta Directiva.
- Se aplica a los empleados de Radius y a los empleados de cada una de sus subsidiarias de propiedad total y mayoritaria, como Pick-n-Pull y Cascade Steel Rolling Mills, Inc.
- Se aplica a los empleados de todos los niveles.
- Se aplica independientemente de la condición de sindicato.

Nuestras responsabilidades

Todos somos responsables de vivir de acuerdo con nuestros valores fundamentales.

Esto significa:

- Leer, comprender y seguir el Código.
- Seguir todas las políticas de la Compañía y las leyes aplicables.
- Completar toda la educación requerida y certificar el cumplimiento del Código.
- Buscar orientación cuando no está seguro sobre un curso de acción.
- Informar presuntas violaciones del Código, las políticas de la Compañía o la ley.
- Cooperar plenamente con las investigaciones de la Compañía.

Responsabilidades de nuestros líderes

Los grandes líderes demuestran sus valores y ética a través de sus acciones. Los líderes dan el ejemplo. Los buenos líderes ejemplifican el comportamiento que se espera de todas las personas a las que lideran. Recuerde, usted está aquí para servir a los demás, en especial a aquellos que lo buscan como guía. El liderazgo se trata de confianza.

Esto significa:

- Comunicar continuamente la importancia de nuestros valores fundamentales y actuar en consecuencia.
- Hacerse responsable a usted mismo y a su equipo de seguir este Código, especialmente a la hora de evaluar, ascender y recompensar a los empleados.
- Alentar y estar disponible para que su equipo haga preguntas, busque orientación e informe problemas.
- Tomar en serio todos los informes de conducta indebida y escalarlos según sea necesario.
- Asegurarse de que nadie tema a las represalias de ningún tipo.

Nunca dé a nadie ningún motivo para creer que nuestra Compañía es nada menos que ética e irreprochable.



Haga preguntas. Obtenga respuestas.

El Código no puede proporcionar respuestas a todas las situaciones. Debemos usar el sentido común y el buen criterio al tomar decisiones que reflejen nuestros valores. Son decisiones de las que debemos sentirnos orgullosos y que debemos respaldar. Como empleados, representamos a Radius. Comprender la conexión entre nuestras acciones individuales y la reputación de nuestra Compañía es más importante de lo que nos damos cuenta, especialmente cuando nos enfrentamos a un dilema ético. Siempre debemos considerar nuestros valores fundamentales como nuestra guía, y nunca debemos tener miedo de buscar ayuda y orientación.

Cuando se enfrente a una situación complicada, tenga en cuenta estas preguntas:

- ¿Tengo toda la información que necesito para tomar esta decisión?
- ¿Es legal?
- ¿Es coherente con nuestros valores fundamentales y con el Código?
- ¿Estoy dando un buen ejemplo?
- ¿Estoy siendo justo y honesto?
- ¿Es esto lo correcto?
- ¿Estoy dispuesto a rendir cuentas por esta decisión?
- ¿Me sentiría cómodo explicando esta decisión a mi familia?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “no,” no lo haga. Si aún no está seguro, solicite más orientación a su supervisor o a alguien de los departamentos de Recursos Humanos, Seguridad, Ética o Legal.

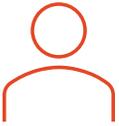
La sección “Nuestros recursos” que comienza en la página 38 enumera la información de contacto para ayudarle a encontrar estos y otros recursos de la Compañía a los que se hace referencia en este Código. Siempre es una buena idea revisar cualquier política relevante de la Compañía que se aplique a su problema. Varias de ellas se analizan a lo largo de este Código, y puede hacer clic para acceder directamente a ellas, como se indica con este icono:

Haga lo que haga, a menos que esté 100 % seguro de que está tomando la decisión correcta, busque orientación antes de tomar cualquier medida.

Hablar

Todos tenemos la responsabilidad de detener los comportamientos que sean contrarios a nuestros valores fundamentales, a nuestro código o incluso a la ley. Decir lo que piensa debería ser lo más fácil posible, pero sabemos que podría sentirse incómodo o indeciso. Por eso es que tenemos varias maneras para que nos informe cuando tiene una inquietud. Incluso si no tiene todos los detalles o si no está seguro de que algo esté mal, informe su inquietud y deje que nosotros determinemos los hechos de la situación. Agradecemos su decisión de hablar. Tenga la seguridad de que tomaremos su inquietud con seriedad y de que procederemos con prontitud y cuidado.

¿Cómo hablo?



Inicie a nivel local. En la mayoría de los casos, el líder de su equipo (su gerente o supervisor) es la persona que se encuentra en la mejor posición para responder su pregunta o inquietud. Si le resulta incómodo acudir a esa persona o siente que no ha abordado adecuadamente su inquietud, comuníquese con alguien de los departamentos de Recursos Humanos, Seguridad, Ética o Legal.

Como alternativa, puede presentar una denuncia a través del sistema de denuncias de irregularidades de Radius. Este sistema multilingüe confidencial está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Los denunciados pueden optar por permanecer en anonimato.

Sistema de denuncia de irregularidades:



Llame al: 1-866-400-5738



Visite: radiusrecycling.ethicspoint.com



Opción para dispositivos móviles: Active el código QR a través de la aplicación de cámara de su teléfono móvil

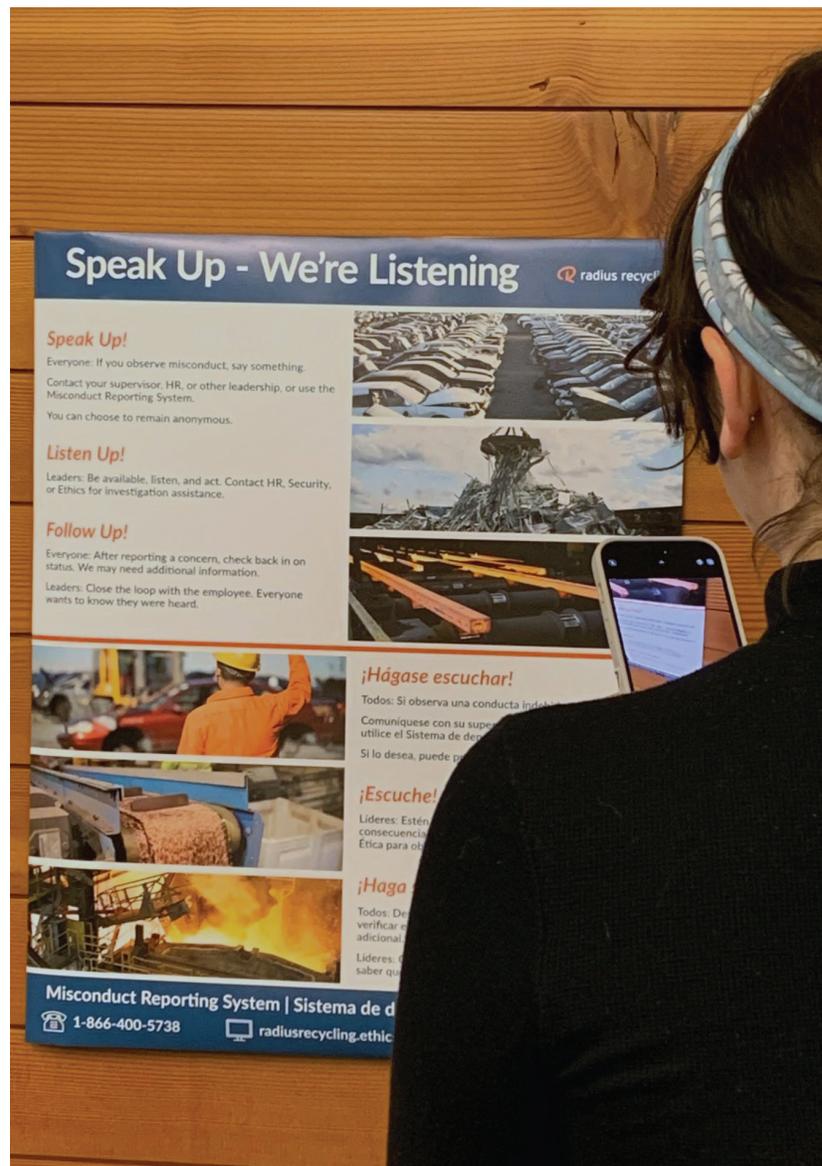
También puede enviar una denuncia por correo:



Director de Ética
Radius Recycling
PO Box 10047
Portland, OR 97296-0047
Marque el sobre: CONFIDENCIAL

El método que utiliza para informar es completamente su elección. Elija el método que le resulte más cómodo.

Nuestro Código y nuestras políticas no limitan el derecho de ningún empleado representado por un acuerdo de negociación colectiva a presentar una queja sin previo aviso a Radius.



¿Qué sucede a continuación?

Sin importar la vía por la que decida informar, investigaremos su informe de una manera que preserve su dignidad y que garantice la equidad y la coherencia.

Investigamos. Comenzamos asignando a personas con el conocimiento, las habilidades y la objetividad adecuadas para investigar el problema. Los investigadores, y posiblemente otras personas en posición de asistirlos, actuarán en el mejor interés de la Compañía, en lugar de actuar como sus representantes personales. El equipo de investigación analizará la evidencia y puede hacer entrevistas.

Todos nosotros debemos cooperar en una investigación si se nos lo solicita.

Esto significa:

- Responder de inmediato a las solicitudes para programar una entrevista o para proporcionar información y evidencia.
- Proporcionar información precisa de manera honesta y hasta el máximo grado de su conocimiento.
- No interferir con la evidencia o los testigos ni con ningún otro aspecto de la investigación.
- Mantener la confidencialidad de la existencia de la investigación y de todo lo que se entere de ella.

Llegamos a una conclusión. Una vez que la investigación se haya completado y que hayamos revisado toda la información recopilada, determinaremos si la inquietud está corroborada y decidiremos qué medida debemos tomar para resolverla, si es que se justifica tomar una. Si es posible y apropiado, les informaremos a usted y a la persona que fue objeto de la inquietud nuestros hallazgos en términos generales.

Mantenemos la confidencialidad de las investigaciones. Tenga la seguridad de que solo compartiremos información sobre la base de la “necesidad de saber,” y solo con el fin de completar la investigación o según lo exija la ley.

No tomamos represalias. Sabemos que se necesita coraje para hablar cuando hay algo preocupante o cuando algo parece estar mal. Las represalias contra cualquier persona que plantee una inquietud de buena fe, en un intento honesto de proporcionar información precisa, socava nuestro objetivo de abordar y eliminar la conducta indebida. Por eso es que tenemos una política de tolerancia cero para las represalias contra quienes plantean inquietudes. Esto es cierto incluso si determinamos que la acusación fue completamente infundada.





Los líderes deben escuchar y hacer un seguimiento

Cuando los empleados tienen el coraje para hablar, los líderes tienen la responsabilidad de escuchar.

Esto significa que los líderes deben:

- **Escuchar con atención.** Dedique tiempo a escuchar cuando un empleado plantea una inquietud. Agradecerle a la persona por hablar y reconocer el hecho de que elegir hacerlo puede haber sido difícil para ella.
- **Responder con respeto.** Tomar todas las inquietudes con seriedad. Comprometerse a abordar el problema y cerrar el ciclo después de hacerlo.
- **Proteger la confidencialidad.** No discutir la conversación o el problema con nadie que no necesite saber para ayudar a abordarlo.
- **Escalar la inquietud si es necesario.** No se espera que los líderes sean expertos en todos los temas. Lo más importante es que el problema se investigue y se maneje de manera adecuada. Cuando sea necesario, comuníquese con los departamentos de Recursos Humanos, Ética, Seguridad o Legal para obtener ayuda.
- **Cierre el ciclo.** Haga un seguimiento volviendo a contactar a la persona que planteó la inquietud para que sepa que fue escuchada.

Política 1.1.4, Antirrepresalias

Situación de ejemplo:

P: RR. HH. se comunicó conmigo y pidió entrevistarme como parte de una investigación sobre un incidente reciente en mi lugar de trabajo. Realmente no quiero meter a nadie en problemas, a pesar de que en ese momento estaba bastante molesto por lo que había visto. Un compañero de trabajo blanco le dijo “negra,” de forma despectiva, a mi compañera de trabajo y amiga que es afroamericana. Supuestamente, él “solo bromeaba” y dijo que no quería ofenderla, pero sé que eso nunca es adecuado; además, he escuchado a esta persona hacer comentarios racistas. No estoy seguro de si mi perspectiva sobre lo que sucedió va a importar mucho, y me rehúso a involucrarme si existe la posibilidad de que esta persona o cualquier otra que lo conozca, incluido mi jefe u otros compañeros de equipo, puedan identificarme si descubren que le dije algo a alguien, especialmente a RR. HH. Sin embargo, realmente quiero defender a mi amiga y, con suerte, evitar que algo así vuelva a suceder en el futuro. ¿Participar en la investigación me va a traer problemas o estoy haciendo lo correcto al aceptar hablar con ellos?

R: Sí, es correcto aceptar la entrevista y responder a sus preguntas. Usted simplemente proporciona información objetiva sobre lo que vio y escuchó. Depende del investigador determinar si lo que usted tiene para ofrecer es relevante. Su trabajo es cooperar y ser sincero. Tampoco debe hablar de la entrevista ni de la situación en general con otras personas en su lugar de trabajo, ni en cualquier otro lugar, incluida su amiga. En el futuro, si ve algo como esto, no dude en informarlo y recuerde que nadie puede castigarlo de ninguna manera por hablar sin reservas, especialmente en una situación en la que usted u otra persona sean acosados, hostigados o se encuentren en algún otro tipo de situación insegura. Informar de inmediato una conducta indebida presenciada o sospechada, y cooperar plenamente en las investigaciones, son algunas de las formas en que defendemos nuestro valor fundamental de integridad.



 radius recycling



Nuestra gente



Somos fuertes porque somos diversos

Reconocemos que las mejores oportunidades para la innovación, especialmente en los mercados diversificados a nivel mundial, provienen directamente de la inspiración generada por la información y las ideas compartidas. Sabemos que cuanto más diversa sea nuestra comunidad de empleados, más amplias serán nuestras perspectivas y más fuertes pueden ser nuestras conexiones.

A lo largo de la historia de nuestra Compañía, nos hemos beneficiado de ser el tipo de organización que atrae a una amplia variedad de trabajadores con antecedentes, habilidades y talentos muy variados, ubicados en los EE. UU., Canadá y Puerto Rico. Esta es una de las razones por las que estamos bien posicionados para cumplir, de manera efectiva, con nuestros compromisos con los clientes, proveedores, inversores y comunidades, y también entre nosotros. Reconocemos con orgullo que nuestra ventaja competitiva proviene, en parte, de nuestra comunidad diversa de empleados.

Reconocemos y valoramos las habilidades, experiencias y perspectivas diversas de los demás empleados.

Sentirnos valorados, seguros y libres de ser nosotros mismos en el trabajo es importante, al igual que seguir comprometidos a dar lo mejor de nosotros mismos en el trabajo todos los días. Hacemos nuestro mejor trabajo en un entorno en el que todos los empleados saben que su perspectiva y su participación total son bienvenidas. Sabemos que los empleados totalmente comprometidos están seguros y son exitosos.

Depende de cada uno de nosotros fomentar un entorno inclusivo.

Esto significa:

- Estar abierto a comprender los puntos de vista de los demás a pesar de que no coincidan con los nuestros.
- Escuchar atentamente lo que otros dicen.
- Ser respetuosos, incluso cuando no estamos de acuerdo.
- Reconocer el sesgo inconsciente y desarrollar estrategias para evitar sus impactos potencialmente negativos en nuestras acciones y decisiones.

Debemos hacer nuestra parte para asegurarnos de que ningún empleado se sienta “menos que” y de que les estemos brindando oportunidades para prosperar a todos los empleados.

Esto significa:

- Contratamos y ascendemos en función de las calificaciones y el desempeño de una persona.
- Buscamos activamente candidatos calificados que sean de poblaciones tradicionalmente subrepresentadas y recurrimos a fuentes de reclutamiento más allá de las típicas.
- Fomentamos el compromiso de los empleados creando un sentido de pertenencia, profundizando la conexión con nuestro propósito compartido y ayudando a los empleados a comprenderse mejor entre sí.
- No discriminamos ni toleramos la discriminación contra ninguna persona en función de las características protegidas por la ley.

Las características protegidas por ley incluyen: Raza • Religión • Color • Sexo • Estado civil • Estado de discapacidad • Origen nacional o ascendencia • Estado de veterano • Edad • Lesión industrial previa • Orientación sexual • Identidad o expresión de género • Información genética • Cualquier otro estado protegido en virtud de la ley local, estatal, provincial o federal.



Nos respetamos mutuamente

“Comprendemos que la excelencia se logra en un entorno donde se celebra la diversidad y donde se optimiza el compromiso de cada uno de los empleados porque se sienten valorados y apreciados. Sin una cultura basada en el respeto y la equidad, nuestro éxito no es posible.”
– Stef Murray, directora de Diversidad e Inclusión

Tratamos a todos con dignidad y respeto.

Esto significa:

- Nunca hostigamos, intimidamos, tomamos represalias contra otra persona ni la amenazamos.
- Reconocemos el acoso cuando lo vemos, reaccionamos rápidamente y lo denunciaremos.
- Tenemos cuidado de no involucrarnos en comportamientos que otra persona podría considerar ofensivos o inapropiados.
- No ignoramos ni desestimamos el acoso u otra conducta inapropiada que experimentemos o veamos, independientemente de quién percibamos como el blanco.

¿Qué debe hacer si ve o experimenta un comportamiento que va en contra de nuestros valores fundamentales? Si es seguro hacerlo, dígame a la persona que se detenga. Si siente que no es seguro o le resulta incómodo de alguna manera, hable con su gerente o use uno de los muchos medios de denuncia disponibles, tal como se describe en la sección “Hablar” en la página 5.

Responsabilidades especiales de los líderes. Nuestros líderes marcan la pauta. Como líder, debe prestar especial atención para asegurarse de estar actuando de una manera que sea un ejemplo de comportamiento inclusivo y respetuoso. Nunca critique ni le llame la atención a un miembro de su equipo frente a otros. Busque soluciones y acepte las contribuciones de todos los miembros de su equipo, no solo de aquellos con las voces más fuertes.

El acoso se presenta de muchas formas, pero estas son algunas de las más comunes:

- Comentarios despectivos, calumnias o insultos.
- Insinuaciones sexuales no deseadas.
- Exhibiciones o gestos ofensivos o despectivos (incluida la ropa).
- Agresión, hostigamiento, intimidación o contacto físico no deseado.

Situación de ejemplo:

P: En mi equipo de producción son todos hombres. A varios de mis compañeros de equipo les gusta contar chistes sucios en la sala de descanso o incluso en la oficina mientras trabajamos. A menudo dicen que está bien contar esos chistes si no hay mujeres cerca. Realmente no me gustan estos tipos de chistes. Me hacen sentir incómodo y hasta enojado y molesto. ¿Hay algo que pueda hacer?

R: Es irrelevante que los miembros del equipo sean todos hombres. Este tipo de chistes nunca es apropiado en el lugar de trabajo, ni siquiera durante los descansos. Podría comenzar por decirles a sus compañeros que preferiría que no hicieran esas bromas. Si dicho comportamiento no se detiene o le resulta incómodo hablar con ellos directamente, informe la situación a su supervisor o utilice cualquiera de las otras opciones de informe que ofrecemos.

 [Política 3.1.12, Igualdad de oportunidades en el empleo; Acoso y discriminación](#)

 [Política 8.1.10, Prohibición de la violencia en el lugar de trabajo](#)

 [Política 9.1.4, Seguridad corporativa](#)



 radius recycling



Nuestras Operaciones



“La mejora continua en nuestra cultura de seguridad es esencial para nuestro éxito. Esto implica no solo reforzar los comportamientos seguros, sino también establecer controles críticos antes de comenzar cualquier tarea. Debemos cultivar un hábito de aprendizaje, responsabilidad mutua y apoyo, para asegurar que nos cuidemos mutuamente”.

– Suresh Rajapakse, vicepresidenta de Salud y Seguridad

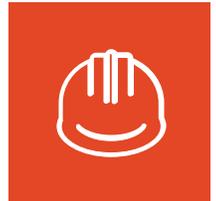
Nos mantenemos sanos y seguros los unos a los otros

La seguridad es un valor fundamental.

Su salud y seguridad son de suma importancia para nosotros, por eso trabajamos arduamente para proporcionar un entorno seguro y saludable para nuestros empleados, contratistas y visitantes.

Todos desempeñamos un papel en garantizar la salud y la seguridad.

**Tener un lugar de trabajo
sin lesiones ES posible**



Esto significa:

- Nos informamos y cumplimos con todos los requisitos de salud y seguridad.
- Estamos alerta y somos conscientes.
- Seguimos prácticas de trabajo seguras.
- No tomamos atajos ni ignoramos las prácticas de seguridad requeridas.
- Nos cuidamos mutuamente.

Esté alerta y sea consciente. Preste atención no solo a lo que está haciendo, sino también a lo que están haciendo los que lo rodean. Comprenda su situación en todo momento. Usted está facultado para ejercer su autoridad para Detener el Trabajo, lo que significa que puede detener el trabajo cuando perciba una condición o comportamiento inseguro, para evitar incidentes o daños. De esta manera, nos aseguramos de que la seguridad sea una prioridad.

Elabore prácticas de trabajo seguras. Siempre evalúe los riesgos antes de comenzar una tarea, incluso si ya la ha hecho 100 veces. Mantenga las áreas de trabajo despejadas y ordenadas. Siga todos los procedimientos de seguridad y siempre use su equipo de protección personal (EPP). No tome atajos ni realice una tarea para la cual no se haya capacitado y no tenga aprobación.

Cúidense los unos a los otros. Nos cuidamos los unos a los otros todos los días y en cada tarea. Señalamos cualquier peligro potencial o cualquier problema que un compañero de equipo desconozca o pueda no haber notado.

Lleve su mejor yo al trabajo. Antes de que podamos cuidarnos los unos a los otros, debemos cuidarnos a nosotros mismos. Eso significa que debemos asegurarnos de venir a trabajar con buena salud y aptitud física. No debemos estar fatigados ni bajo la influencia de drogas o alcohol, ni siquiera de medicamentos recetados, ya que esto podría afectar nuestra capacidad para hacer nuestro trabajo de manera segura.

 [Política 3.1.16, Drogas y alcohol](#)

 [Política 8.1.1, Salud y seguridad](#)





Siempre informamos lesiones e incidentes.

Parte de trabajar de manera segura es informar cualquier situación que comprometa un lugar de trabajo saludable y seguro. Apoyamos una cultura de presentación de informes que incluye transparencia y responsabilidad. Al informar de inmediato todas las condiciones inseguras, las lesiones y los incidentes, ayudamos a entender lo sucedido y a encontrar formas de solucionarlo. Al aprender de esas situaciones, podemos evitar que vuelvan a ocurrir incidentes similares y crear un lugar de trabajo más seguro.

Esto significa:

- Informamos de inmediato todas las condiciones inseguras, los incidentes, las lesiones y los cuasi accidentes a un supervisor.
- Documentamos e investigamos todos los informes.
- Nunca cubrimos una lesión o un accidente.
- Implementamos cambios que fortalecen nuestras medidas de seguridad y evitan la recurrencia.

Estos son solo algunos ejemplos de los tipos de cosas que debe informar:

- Cualquier lesión que sufra un empleado, contratista o visitante mientras se encuentre en nuestras instalaciones.
- Todos los daños a la propiedad o al equipo.
- Una enfermedad que posiblemente surja de una condición en el lugar de trabajo.
- Accidentes automovilísticos que involucren a empleados durante la conducción relacionada con el trabajo.
- Cuasi accidentes —incidentes de seguridad evitados por muy poco— y los peligros, como ropa atrapada en maquinaria, cables eléctricos dañados en el agua o un objeto que representa un peligro oculto.

Así como no toleramos las represalias por denunciar irregularidades u otros tipos de infracciones en nuestros lugares de trabajo, tampoco toleramos las represalias por denunciar una enfermedad o lesión.

Nos dedicamos a cultivar una cultura de mejora continua y a transformar incidentes en oportunidades. Cada incidente o lesión presenta una oportunidad única de crecimiento y perfeccionamiento. Utilizamos estos momentos para aprender y realizar mejoras en nuestros procedimientos y prácticas. La revisión exhaustiva y la corrección de incidentes y lesiones nos hacen avanzar en nuestro camino continuo hacia un lugar de trabajo aún más seguro.

 **Política 8.1.5, Informes de salud y seguridad, registro e investigación de incidentes**

“El cumplimiento no es algo opcional. Es hacer lo correcto además de hacer las cosas bien. Su compromiso con el cumplimiento es esencial para el éxito a largo plazo de Radius. Cada día, cada uno de nosotros desempeña un papel fundamental en la creación de una cultura en el lugar de trabajo donde el cumplimiento se integra en cada aspecto y actividad comercial en toda la compañía”. – Matt Vaughn, vicepresidente sénior, asesor general y director de Cumplimiento

Cumplimos con las leyes y reglamentaciones

El cumplimiento es vital para el éxito de Radius y el suyo. Estamos comprometidos a realizar negocios cumpliendo plenamente todos los requisitos y obligaciones legales.

Esto significa:

- Comprendemos y cumplimos con los requisitos legales aplicables a nuestras responsabilidades y funciones laborales.
- Esperamos que nosotros mismos y los demás cumplamos con la ley en todas las actividades comerciales.
- Completamos toda la capacitación requerida basada en el cumplimiento y cumplimos con todas las políticas de la Compañía y los controles internos.
- Informamos de inmediato cualquier posible violación o incumplimiento.
- No interpretamos los requisitos legales, sino que buscamos ayuda del Departamento Legal.

Cómo garantizar el cumplimiento de las regulaciones a través de la mejora continua.

En Radius, abogamos por una “Cultura de cumplimiento” que fomente la conducta ética y el compromiso con el cumplimiento de todas las leyes, reglamentaciones y políticas aplicables de la Compañía en cada aspecto de los negocios de la misma.

Radius cuenta con un Programa de Garantía de Cumplimiento formal e integral que proporciona una estructura de gobernanza independiente y bien diseñada, controles internos documentados, personal adecuado y recursos financieros, y supervisión y empoderamiento adecuados. Promovemos:

- Un foro seguro para que los empleados planteen inquietudes sobre problemas relacionados con el cumplimiento.
- Planes anuales de mejora continua para mantener la detección, mitigación y prevención efectivas de una gama cada vez mayor de riesgos de cumplimiento.
- Capacitación para integrar completamente el cumplimiento en todos los aspectos y actividades comerciales.
- Una prohibición estricta de represalias por informar de buena fe una conducta indebida u otros problemas relacionados con el cumplimiento.



“En Radius Recycling, somos defensores del medioambiente. Trabajamos todos los días para proteger los recursos naturales y las comunidades a las que servimos. Con iniciativas de mejora continua y siguiendo nuestro sistema de gestión ambiental, desarrollamos e implementamos sistemas, procesos y procedimientos diseñados para reducir aún más el impacto ambiental de las operaciones”.

– Mariano Mandler, vicepresidente de Medioambiente

Protegemos el Medioambiente y las comunidades a las que servimos

Protegemos el medio ambiente siendo líderes en sostenibilidad y cumpliendo con las leyes ambientales a través de acciones individuales y colectivas. Al igual que la seguridad, el cuidado del medio ambiente necesita vigilancia y atención constantes de cada uno de nosotros, todos los días.

Esto significa:

- Somos expertos en los aspectos ambientales de nuestros trabajos y cumplimos con todas las leyes aplicables y las políticas de la Compañía.
- Estamos alerta y conscientes, y tomamos todas las precauciones necesarias al momento de manipular o transportar materiales y residuos peligrosos así como otros materiales que puedan afectar el medio ambiente.
- Usamos y desechamos los productos químicos y otros materiales de manera adecuada.
- Gestionamos la escorrentía de aguas pluviales de nuestras instalaciones para proteger la calidad del agua en lagos, arroyos y océanos cercanos.
- Implementamos controles para minimizar las emisiones al aire de nuestras instalaciones y obtenemos permisos de aire cuando sea necesario.
- Cumplimos con prácticas de trabajo responsables con el medioambiente.
- Hablamos e informamos de inmediato sobre cualquier peligro ambiental, derrame, descarga, exceso de emisiones u otros problemas ambientales reales o potenciales.
- Comunicamos y cumplimos con nuestras pautas de aceptación de metales reciclables.

Protección del medioambiente mientras se reduce el impacto de las operaciones

Cada empleado, cliente, proveedor y visitante de Radius desempeña un papel en la identificación y gestión de riesgos, peligros y requisitos de cumplimiento ambientales, con el objetivo de proteger el medio ambiente. Radius respalda el valor central de sostenibilidad a través del sistema de gestión ambiental ISO 14001 que, entre otras cosas, nos exige lo siguiente:

- Cumplir con las leyes ambientales, las reglamentaciones y las normas aplicables de la industria.
- Reducir los impactos en el medio ambiente y conservar los recursos naturales.
- Mejorar continuamente el desempeño ambiental operativo mediante objetivos medioambientales, indicadores clave de desempeño y auditorías periódicas.
- Mejorar continuamente la conciencia, el entendimiento y el compromiso ambiental con empleados, clientes, proveedores y comunidades en las que trabajamos y vivimos.
- Minimizar el consumo de energía, las emisiones al aire y la generación de residuos para favorecer la prevención de la contaminación y la conservación de recursos en toda la Compañía.
- Evaluar e implementar tecnologías y cambios operativos que mejoren el desempeño ambiental.
- Comunicar estos objetivos y requisitos a todos los empleados.



Know Your 3Cs

Commitment

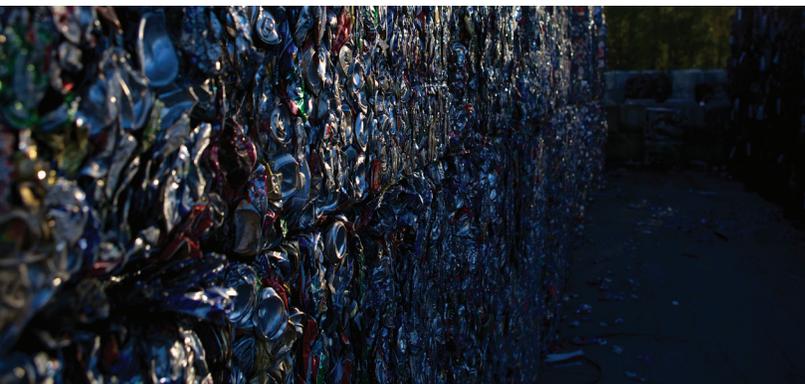
- Sustainability isn't just one of our Company's Core Values, it's what we do.
- We put Sustainability into action when we use an Environmental Management System to make thoughtful business decisions.

Compliance

- We comply with applicable environmental laws, regulations, and company standards.

Conservation

- We minimize energy consumption, air emissions, and waste generation.
- We reduce impacts to the environment and conserve natural resources.





Situación de ejemplo:

P: Vi a uno de mis compañeros de trabajo pateando grava limpia sobre lo que parecía ser una mancha de combustible en el depósito de Pick-n-Pull. Le pregunté qué pasaba y me explicó que un cliente que había estado en el proceso de tirar de una transmisión derramó una gran cantidad de aceite de motor que fluyó hasta la grava. Dijo que estaba tratando de cubrirlo con grava para que ya no fuera visible. Luego, dijo que su equipo está atrasado con sus metas de producción, que realmente no tenía tiempo para hacer una limpieza exhaustiva y que, además, “fue solo un poco de combustible.” Le expliqué que ese no era el enfoque correcto, y que lo que debía hacer era separar la grava manchada y colocarla en el recipiente de almacenamiento adecuado, y luego obtener suficiente grava limpia para colocar en el agujero que dejó la grava manchada. Le recordé que, si bien podía entender la necesidad de ahorrar tiempo, tomar un atajo como este no solo iba en contra de las reglas, sino que también podría haber contaminado aguas pluviales e incluso aguas subterráneas. Pensó en eso por un segundo, asintió con la cabeza y los dos fuimos a buscar un par de palas para separar la grava manchada y colocar grava fresca en su lugar. ¿Esto fue lo correcto?

R: Sí. Su compañero de trabajo no estaba actuando de acuerdo con nuestras prácticas ambientales, ni estaba siguiendo nuestros valores fundamentales. Los plazos de producción nunca son una excusa para no hacer lo correcto. Tenía razón en hablar y en no permitirle continuar. De hecho, usted demostró su integridad cuando habló al notar algo que no estaba bien y cuando lo ayudó al mostrarle qué debía hacer, sin mencionar que dio un paso al frente para ayudarlo a hacer bien el trabajo. Si hubiera encontrado a su compañero de trabajo menos receptivo cuando le señaló el problema, o si su compañero se hubiera negado a estar de acuerdo con lo que usted dijo y a trabajar con usted para solucionarlo, el próximo paso hubiera sido notificar a su supervisor y explicarle la situación.

 **Política 10.1.1, Administración y cumplimiento ambiental**

 **Política 10.1.4, Sistema de gestión ambiental**



Evitamos los conflictos de intereses

Tomamos decisiones comerciales basadas en los mejores intereses de nuestra Compañía.

Todos tenemos intereses y relaciones fuera de nuestro trabajo. Sin embargo, tenemos la responsabilidad de mantenernos objetivos e imparciales cuando hacemos trabajos en nombre de la Compañía, especialmente si existe la posibilidad de un conflicto o de influencia indebida.

Un conflicto de intereses puede surgir cuando tenemos intereses superpuestos entre nuestras responsabilidades laborales y nuestras relaciones o circunstancias personales. Si no reconocemos y manejamos un conflicto, o la posibilidad de un conflicto, corremos el riesgo de dañar nuestra reputación de integridad y confiabilidad, y ponemos en peligro nuestra marca y nuestra buena reputación en la industria y en el mercado mundial.

 [Política 3.1.18, Conflictos de intereses](#)

 [Política 11.1.1, Compras \(no comerciales\)](#)

Si no está seguro de si hay un conflicto, obtenga una segunda opinión objetiva. Si hay un posible conflicto, o la apariencia de uno, debe buscar orientación sobre cómo proceder de su supervisor u otra persona en un puesto de liderazgo, o del Departamento de Ética. No actúe hasta que no haya recibido la autorización para hacerlo. Y si le dicen que no continúe, no lo haga.

Aprenda a reconocer un posible conflicto cuando lo vea. Estos son algunos de los ejemplos más comunes:

- **Otro empleo.** Siempre que pueda desempeñar sus funciones para la Compañía, tiene derecho a buscar empleo adicional, a menos que un acuerdo de negociación colectiva o un contrato sindical en virtud del cual esté empleado prohíba dicho empleo doble o “pluriempleo.” Sin embargo, primero debe obtener aprobación si tiene la intención de trabajar para uno de nuestros competidores, proveedores o clientes.
- **Familiares y relaciones personales cercanas.** Los conflictos pueden surgir de varias maneras cuando se trata de amigos o familiares. Nuestra Compañía no permite que un empleado esté en una relación de subordinación con un familiar o amigo cercano, lo que significa que un empleado no puede estar en posición de evaluar, ascender o tomar decisiones de contratación sobre familiares o amigos cercanos. No podemos usar la influencia personal para hacer que nuestra Compañía haga negocios con una compañía en la que nuestros familiares o amigos puedan tener un interés. Si sabe que la Compañía está considerando hacer negocios con una entidad para la que trabaja un familiar o amigo suyo, debe divulgar esto para evitar incluso la apariencia de un conflicto.
- **Inversiones.** Si realiza una inversión financiera en una empresa que hace negocios con Radius, eso también puede crear la apariencia de un conflicto. Debe divulgarlo.
- **Servicio en la junta.** No puede aceptar desempeñarse en la junta directiva de una compañía con fines de lucro sin aprobación y debe asegurar que el desempeño en una junta de una compañía sin fines de lucro no cree, o parezca crear, un conflicto.
- **Comidas, regalos y entretenimiento.** Aunque a menudo son apropiadas e incluso habituales, las cortesías que generan buena voluntad entre nuestra Compañía y nuestros socios comerciales tienen el potencial de cruzar la línea y crear un conflicto de intereses no permitido. Dar o aceptar cosas de nuestros proveedores u otros socios comerciales puede plantear un conflicto de intereses e interferir con nuestra capacidad de ser objetivos. Tenemos reglas claras que indican lo que es y no es aceptable como cortesía comercial.



No puede dar ni recibir una cortesía comercial si:

- Solicitudes: no pedimos regalos ni entregamos regalos cuando otros nos lo piden.
- No es razonable ni habitual, o tiene un valor extravagante.
- Tiene la intención de influir indebidamente en una decisión.
- Se otorga con la expectativa de recibir algo de valor a cambio (quid pro quo).
- Es efectivo o un equivalente de efectivo (como una tarjeta o un certificado de regalo). La Política 6.1.4 (a continuación) detalla excepciones específicas a esta prohibición.

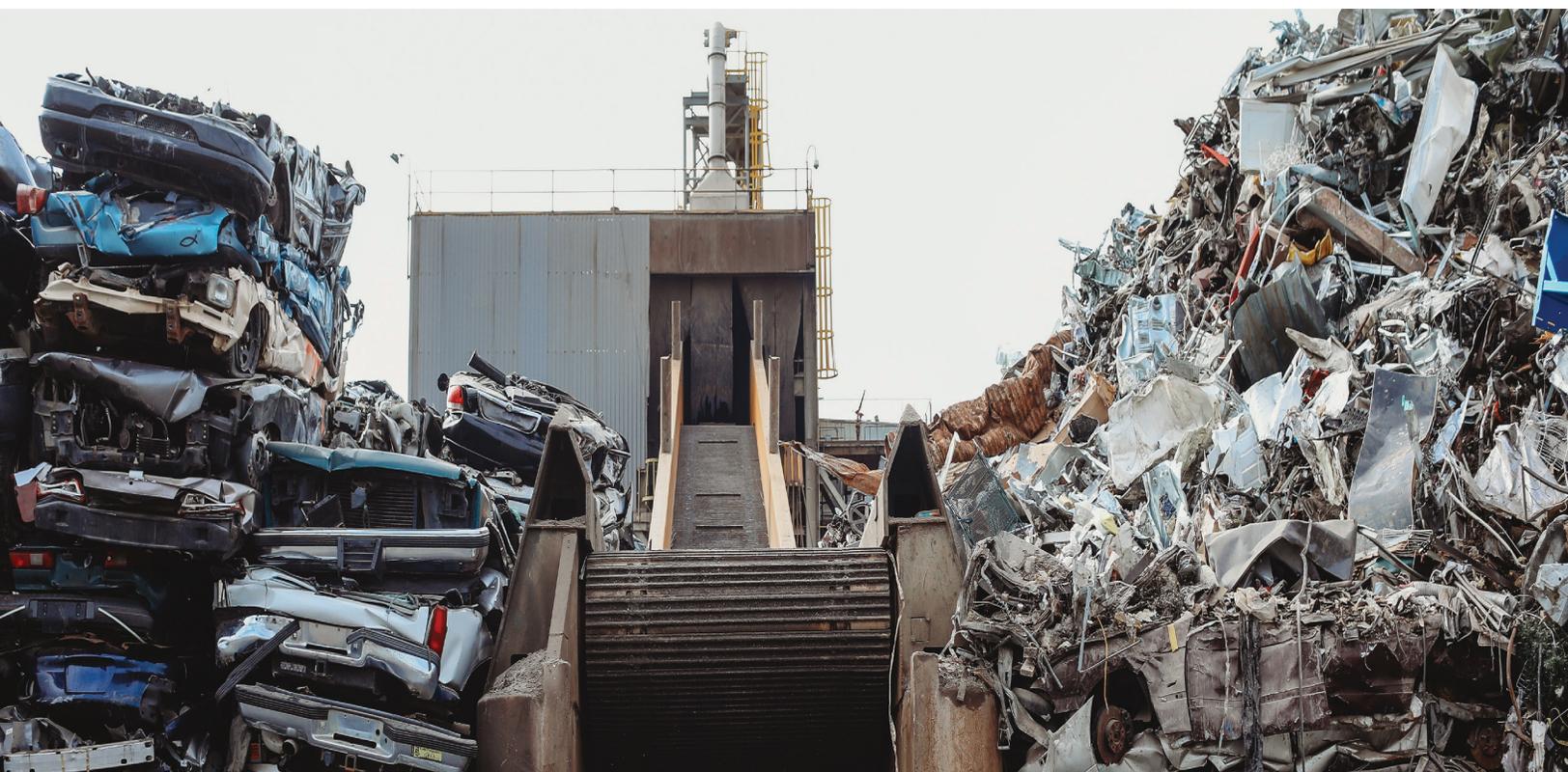
Tenemos permitido aceptar regalos no solicitados si su valor aproximado no supera los \$50 y si no violan, de ningún otro modo, estas pautas.

Política 6.1.4, Compra y adjudicación de tarjetas de regalo de clientes

Situación de ejemplo:

P: *En Radius, a menudo necesitamos traducir documentos al español. Me han pedido que ubique y contrate a un traductor para algunas publicaciones futuras. Mi novia trabaja para una compañía de servicios de traducción y recibe una comisión por cada adquisición de cliente nuevo. Me encantaría darle el negocio y sé, a partir de mi investigación, que su compañía está calificada y que sus precios son competitivos. Sin embargo, me preocupa que los demás no comprendan la situación y piensen que hice algo inapropiado si les doy el trabajo. ¿Qué debo hacer?*

R: *Tiene razón en preocuparse por este aparente conflicto de intereses, incluso si la compañía de su novia podría ser la mejor para el trabajo. Debe hablar con su supervisor, explicarle la situación y dejar que otra persona se encargue de seleccionar al traductor. Pueden seleccionar la compañía de su novia o no, pero es inapropiado que usted participe en la decisión. Además, si se selecciona la compañía de su novia, usted no debe participar en ninguna negociación futura con respecto a las renovaciones de contratos, etc. Si usted o su supervisor tienen preguntas adicionales, comuníquense con el Departamento de Ética.*



Operamos de manera justa

“La integridad debe guiar nuestras acciones en el trabajo y en la vida. El éxito empresarial y los logros personales son resultados naturales cuando estamos comprometidos con la integridad.”
– Eric Sork, Director de Ética

Basamos nuestras relaciones comerciales en la confianza, la transparencia y la objetividad.

Sabemos que nos juzgan no solo por lo que hacemos, sino también por la compañía que mantenemos. Hacemos negocios con otras personas que comparten nuestro compromiso con las prácticas comerciales sostenibles, seguras y éticas. Lo que significa que valoramos a nuestros clientes, proveedores y otros terceros, y que siempre los tratamos de manera honesta y justa.

Esto significa:

- Elegimos sabiamente. Buscamos empresas que compartan nuestros valores. Realizamos una diligencia debida suficiente antes de entablar relaciones comerciales.
- Seguimos nuestras políticas de adquisición. Licitamos de manera competitiva oportunidades comerciales tal como nuestras políticas lo establecen y seleccionamos a nuestros proveedores en función de criterios objetivos. Obtenemos todas las aprobaciones necesarias antes de comprometer fondos de la Compañía para una compra.
- Actuamos con responsabilidad. No manipulamos, ocultamos ni tergiversamos hechos. Tampoco nos aprovechamos de manera injusta de nadie. No hacemos comentarios despectivos ni falsos sobre nuestros competidores. No participamos en actos de corrupción de ningún tipo.
- Cumplimos con todas nuestras obligaciones. Tratamos a nuestros socios comerciales de manera honesta y justa.
- Exigimos a nuestros proveedores que afirmen su compromiso con nuestros valores fundamentales al aceptar cumplir con nuestro **Código de conducta para proveedores**.
- Monitoreamos de cerca. Nuestro compromiso con la responsabilidad no termina cuando se firma el contrato. Nos aseguramos de que aquellos con quienes hacemos negocios continúen desempeñándose de manera legal y ética al tiempo que aportan valor comercial a nuestra Compañía.
- Mantenemos registros exhaustivos y completos. Documentamos nuestras transacciones comerciales de conformidad con los procedimientos de nuestra Compañía y con todos los controles financieros internos.
- Protegemos la información confidencial según lo requerido por nuestros contratos y según lo estipulado en los Acuerdos de confidencialidad firmados.
- No sobornamos ni aceptamos coimas.
- Cumplimos con las leyes aplicables, incluidas, entre otras, las leyes contra el robo de metales.

Política 11.1.1, Compras (no comerciales)

Realizamos la diligencia debida, incluimos disposiciones contractuales que aclaran nuestras expectativas con respecto al cumplimiento y a las obligaciones éticas, y verificamos que los pagos reflejen con precisión el trabajo realizado.



No participamos en conductas anticompetitivas

Competimos de manera justa.

Sabemos que la competencia libre y justa es esencial para un mercado próspero. Superamos a nuestra competencia de manera legítima y honesta, y mantenemos una ventaja competitiva debido al valor y a la calidad de nuestros productos y servicios.

Cumplimos estrictamente con todas las leyes de competencia y antimonopolio dondequiera que hagamos negocios.

Esto significa:

- Nunca conspiramos con competidores para:
 - establecer o fijar precios;
 - dividir mercados, territorios o clientes;
 - coordinar la licitación para un proyecto;
 - restringir la producción, el suministro o las ventas; o
 - negarnos a hacer negocios con un cliente o proveedor en particular.
- No intentamos monopolizar un mercado ni eliminar la competencia.
- No intentamos influir indebidamente en el resultado de una licitación competitiva.

Actuamos con integridad inquebrantable.



Política 5.1.10, Cumplimiento antimonopolio

Incluso si usted no considera que hubo un acuerdo con un competidor, la ley puede decir lo contrario. Los acuerdos pueden ser orales o escritos, expresos o implícitos, creados directamente con un competidor o acordados a través de un tercero. Además, incluso si nunca hubo un acuerdo real, la mera apariencia de un acuerdo puede ser suficiente para constituir un comportamiento ilegal.

Colaborar con asociaciones de la industria y con grupos comerciales a menudo implica asistir a reuniones de competidores y por lo tanto se requiere una mayor vigilancia para evitar violar la ley. Si asiste a estas reuniones o participa en este tipo de actividades, asegúrese de que sus conversaciones nunca incluyan precios, ofertas, asignaciones ni otros temas en los que se pueda compartir o aprender información comercial confidencial. Si está presente cuando surge una discusión de este tipo, debe señalarla, decirle al grupo que la discusión no es apropiada y excusarse de inmediato. Luego, comuníquese con el Departamento Legal de inmediato para informar la situación. Esto lo protege a usted y a nuestra Compañía.

Situación de ejemplo:

P: *Un nuevo depósito de metales reciclables abrió a unas pocas millas del depósito de Radius donde trabajo. He notado que nuestros flujos de metales reciclables parecen ser más bajos que antes. Uno de nuestros vendedores de metales reciclables me dijo que el nuevo depósito ofrece \$2 más por tonelada, pero que, como valoraba nuestro servicio, quería seguir acudiendo a nosotros. Si aumento nuestros precios en \$2, ¿estoy haciendo algo mal?*

R: *No. Si los precios del nuevo depósito de metales reciclables no estuvieran disponibles públicamente, si la información fue proporcionada libremente por el vendedor de metales reciclables y si usted no ha tenido ninguna comunicación con su nuevo competidor, esta decisión sobre precios no violaría las leyes antimonopolio. Sin embargo, si se hubiera comunicado con el nuevo competidor y hubiera sugerido aceptar un precio común, o dividir el mercado o los servicios prestados en cada depósito, eso sí habría sido ilegal y podría someterlo a usted y a la Compañía a sanciones antimonopolio.*





Comercializamos y vendemos de manera responsable.

Defendemos los productos y servicios que vendemos, ya sea que se trate de metales reciclables enviada por todo el mundo, de autopartes usadas que nuestros clientes compran para mantener sus vehículos en funcionamiento o de varillas de refuerzo terminadas que soportan puentes y edificios.

Proporcionamos un excelente servicio al cliente y somos honestos, transparentes y precisos en cuanto a calidad, precio y disponibilidad.

Nuestras declaraciones de mercadotecnia y publicidad son honestas, están basadas en los hechos y cumplen con las leyes y las reglamentaciones de mercadotecnia vigentes.

Recopilamos inteligencia de mercado de la manera correcta.

Estar al tanto de lo que hacen nuestros competidores es un negocio inteligente, pero lo hacemos de manera legal y ética.

Esto significa:

- Utilizamos el buen juicio cuando buscamos información. Si parece que está mal, probablemente lo sea, por lo que debe buscar orientación antes de continuar.
- Confiamos en las fuentes de información pública y en los comentarios de clientes y proveedores.
- No damos una falsa impresión de nosotros mismos ni de nuestras intenciones para obtener acceso a información no pública.
- No pedimos a los empleados anteriores o actuales de nuestros competidores que compartan información confidencial de otras compañías.

Sabemos, en todo momento, lo que importamos y exportamos.

Nos enorgullece enviar nuestros productos a todo el mundo y tener proveedores valiosos en muchos países. Tomamos muy en serio nuestras responsabilidades asociadas a la importación y exportación de productos.

Esto significa:

- Cumplimos con las leyes y las reglamentaciones que rigen el movimiento de bienes a través de las fronteras nacionales.
- Siempre sabemos lo que hay en cada envío que importamos o exportamos.
- Siempre proporcionamos información precisa a cualquier funcionario o agente de aduana que nos ayude con los envíos.

Las reglas que rigen la importación y exportación pueden ser muy complejas, pero tenemos un equipo para guiarlo. Si participa en una transacción en la que los bienes cruzarán fronteras, incluida la frontera entre los EE. UU. y Canadá, asegúrese de consultar [la página de comercio internacional en SharePoint](#) o de comunicarse con el Departamento Legal para obtener orientación y asistencia.

Evitamos la corrupción

No aceptamos sobornos. No ofrecemos sobornos.

El soborno es el ofrecimiento o la aceptación de algo de valor para obtener una ventaja comercial o un beneficio personal, y es un acto ilegal y deshonesto. Socava la confianza y distorsiona la competencia justa. Tanto quien ofrece como quien recibe un soborno puede ser acusado penalmente.

Nuestra Compañía prohíbe estrictamente el soborno en todas las transacciones comerciales del mundo, con los gobiernos y funcionarios de gobierno y con los sectores privados. Si bien las leyes particulares que rigen el soborno pueden variar en cada país, nos comprometemos a no participar jamás en ningún tipo de soborno.

La definición de “funcionario del gobierno” es amplia e incluye, entre otros, a empleados del gobierno, a candidatos a cargos y a cualquier empleado de una empresa que sea propiedad del gobierno. Consulte la sección “Funcionarios del gobierno” en la página 23.

Los sobornos no se limitan a sobres llenos de efectivo. Puede tratarse de cualquier cosa de valor ofrecida o prometida para obtener una ventaja comercial indebida, como equivalentes de dinero en efectivo (por ejemplo, tarjetas de regalo), regalos, gastos de viaje, comidas, entretenimiento, bienes o servicios. También podrían tomar la forma de favores aparentemente inofensivos, como emplear a un familiar o amigo del “destinatario” u otorgar un préstamo. También podrían tomar la forma de favores aparentemente inofensivos, como emplear a un familiar o amigo del “destinatario” u otorgar un préstamo.

Prohibimos los pagos de facilitación.

Prohibimos los “pagos de facilitación”, que suelen ser pequeños pagos ofrecidos a un funcionario de gobierno a cambio de acelerar la emisión de una licencia o un permiso, o para garantizar una exención de una reglamentación, un impuesto o una norma aduanera. Un ejemplo de este tipo de pago es efectuar un pago a un agente de aduana extranjero para que un envío se procese más rápidamente. Un soborno es un soborno, sin importar cuán pequeño sea, y está estrictamente prohibido.

No le pedimos a un tercero que haga algo que nosotros mismos tenemos prohibido hacer.

Esto significa que nunca permitimos que alguien que opera en nuestro nombre, incluidos distribuidores o agentes, se involucre en conductas corruptas de ningún tipo.

Cuando se enfrenta a una situación de extorsión, su seguridad es lo más importante.

Si es confrontado por un funcionario del gobierno corrupto o por cualquier otra persona que amenaza con hacerle daño si no efectúa un pago (por ejemplo, en una parada de tránsito falso), y usted cree razonablemente que no efectuar el pago crearía un riesgo inminente para su salud o seguridad personal, o la de sus compañeros de viaje, haga el pago. No hay nada más importante para nuestra Compañía que su seguridad. Tenga en cuenta que estos tipos de pagos de extorsión no son sobornos ilegales, ya que no hay intención de obtener una ventaja comercial indebida. Cuando, y solo cuando, usted esté seguro, notifique al Director de Cumplimiento o al Director Financiero de la Compañía para que podamos tomar las medidas adicionales necesarias para resolver la situación y documentar adecuadamente la transacción.



Estamos atentos a detectar el lavado de dinero.

El lavado de dinero es una forma en que los delincuentes ocultan los fondos obtenidos a través de la participación en actividades criminales y terroristas. Nuestra Compañía se compromete a cumplir plenamente con todas las leyes contra el lavado de dinero y el terrorismo en todo el mundo. Realizamos la diligencia debida sobre nuestros proveedores y clientes para asegurarnos de que tenemos suficiente información sobre sus negocios y actividades comerciales para confirmar que son legítimos antes de celebrar contratos con ellos. Marcamos y revisamos cualquier transacción que parezca sospechosa y no aceptamos pagos hasta que no estemos seguros de que son apropiados. También confiamos en que usted estará atento para comprender los detalles de todas las ventas y compras, y que informará cualquier cosa sospechosa, incluidas grandes transacciones en efectivo, pagos desde o hacia terceros países (especialmente paraísos fiscales reconocidos) o cualquier otra cosa que genere sospecha de lavado de dinero.

No hacemos negocios con entidades sancionadas. No cumplimos con solicitudes de boicot.

Hay ciertas personas, compañías e incluso países con los que está prohibido hacer negocios debido a sanciones impuestas por la ley estadounidense, canadiense o internacional. Al evaluar a nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales nos fijamos que no estén en las listas publicadas por los gobiernos de los EE. UU. y Canadá, ni en las de las Naciones Unidas u otras agencias internacionales; y nos aseguramos de cumplir con todas las sanciones y de no participar en negocios con una entidad prohibida.

Además, no debemos cumplir con un boicot impuesto por un país extranjero contra un país amigable con los Estados Unidos o Canadá.

Si tiene alguna pregunta sobre si una transacción en particular puede ser sancionada, o si se le pide que cumpla con un boicot extranjero, comuníquese con el Departamento Legal.

Policy 5.1.9, Anticorruption

Cumplimos con los más altos estándares éticos al interactuar con funcionarios del gobierno.

Interactuamos con funcionarios del gobierno por muchas razones diferentes. Es posible que debamos presentar formularios para adquirir permisos a fin de construir y operar nuestras instalaciones de reciclaje de metales. Presentamos documentación ante la Guardia Costera para cumplir con las normas relacionadas con el funcionamiento en nuestros puertos de aguas profundas. Es posible que nos inviten o incluso que nos exijan reunimos con un funcionario electo por varios motivos, por ejemplo, para discutir leyes contra el robo de metales u otros temas específicos de la industria. También es posible que debamos interactuar con el gerente de compras de una empresa que es propiedad de un gobierno extranjero para venderles nuestros productos. Independientemente de la situación, siempre nos aseguramos de que todo lo que hacemos sea legalmente permisible y esté alineado con nuestros valores fundamentales.

Esto significa:

- Nunca tomamos atajos; cumplimos estrictamente con las normas y las reglamentaciones y nos abstenemos de participar en actividades posiblemente ilegales o prohibidas.
- Consultamos con nuestro Departamento Legal antes de buscar contratos gubernamentales o sociedades público-privadas.
- No participamos en actividades de cabildeo ni proporcionamos donaciones a entidades gubernamentales en nombre de la Compañía, a menos que estemos autorizados para hacerlo después de consultar con nuestro Departamento de Asuntos Gubernamentales. Consulte la página 26 para obtener más información sobre las actividades políticas.
- Cooperamos plenamente en todas las auditorías e investigaciones gubernamentales.
- Seguimos los procedimientos de la Compañía si se nos presenta una orden de registro, una citación o una solicitud de las autoridades policiales.
- No ofrecemos ni damos nada de valor a un funcionario del gobierno que no sea coherente con nuestra política anticorrupción.

Política 5.1.15, Aceptación del servicio

Política 6.1.2, Contribuciones políticas

Protegemos la privacidad

Mantenemos la privacidad de la información privada.

Cuando recopilamos información personal como parte de nuestras operaciones, incluida información de empleados, clientes y proveedores, respetamos y protegemos dicha información. Tenemos la obligación ética y legal de limitar la cantidad de información personal que recopilamos a la cantidad mínima necesaria para nuestros fines comerciales.

Esto significa:

- Respetamos todas las leyes locales, estatales y federales de protección de datos y privacidad.
- Protegemos adecuadamente los datos personales.
- Cumplimos con nuestra política de privacidad de datos.
- Exigimos que cualquier tercero con acceso a nuestros datos tenga normas de seguridad y privacidad tan estrictas como las nuestras.
- Mantenemos y destruimos, de manera segura, los datos personales de acuerdo con nuestra política de retención de registros.

Política 5.1.14, Privacidad de datos

¿Qué es la información personal?

Cualquier cosa que pueda identificar a alguien, directa o indirectamente. Es un concepto muy amplio y va más allá de las cosas que normalmente se nos ocurrirían.

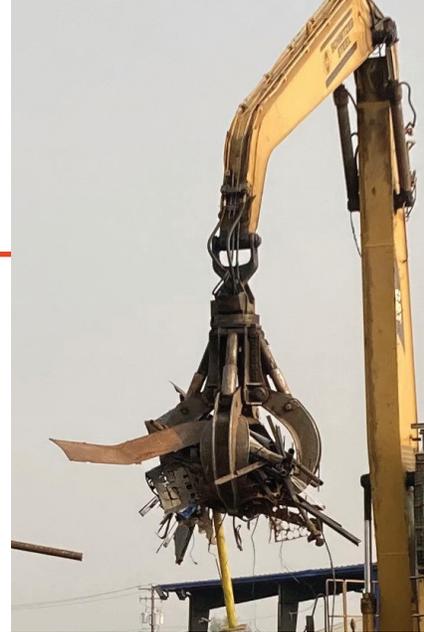
Estos son solo algunos ejemplos:

- Nombre
- Dirección
- Correo electrónico
- Número de teléfono
- Número del seguro social
- Licencia de conducir u otra información de identificación del gobierno con fotografía
- Detalles bancarios o de tarjeta de crédito
- Información médica
- Números de póliza de seguro
- Información de beneficios, pagos o desempeño
- Dirección IP u otros identificadores en línea (nombres de usuario, etc.)

Situación de ejemplo:

P: Las leyes de compra de metales reciclables de mi estado requieren que haga una copia de la identificación con fotografía de cada proveedor de metales reciclables y que la conserve en archivo durante 60 días. Escaneo pero no imprimo la información, para no generar ninguna copia en papel. ¿Esto es lo que debo hacer?

R: Sí. Al no crear copias impresas, ayuda a protegerse a usted mismo, a nuestro cliente y a nuestra Compañía del riesgo de una violación de la privacidad. Cuando escanea la información, queda protegida con nuestros sistemas electrónicos seguros. Además, la información puede retenerse, recuperarse y eliminarse más fácilmente de acuerdo con la política.





Nuestros accionistas



Nos comunicamos con responsabilidad

Hablamos con claridad y con una sola voz.

Tanto el contenido como la forma en que nos comunicamos externamente pueden causar un impacto a nuestra reputación. Nos esforzamos por proporcionar información coherente, clara y precisa sobre lo que somos y lo que hacemos. Si habla en público para dar a conocer sus opiniones o creencias personales, evite dar la impresión de que representa a la Compañía. Deje en claro que estos son sus puntos de vista y que no está hablando en nombre de la Compañía.

Es importante que solo las personas autorizadas para hacerlo hablen con la prensa. Si recibe una llamada de un periodista u otro representante de los medios de comunicación, diríjalo a nuestro Departamento de Asuntos Públicos y absténgase de hacer más comentarios. La sección “Nuestros recursos” que comienza en la página 39 incluye la información de contacto del equipo de Asuntos Públicos.



Si se le invita a participar en eventos externos o en conferencias, o si planea participar en alguna actividad que pueda percibirse como representación de la Compañía, solicite la aprobación de Asuntos Públicos antes de proceder.

Tenemos reglas especiales de servicio.

Si está considerando postularse para un cargo gubernamental o desempeñarse en la junta directiva de una organización sin fines de lucro, solicite orientación al Departamento Legal para asegurarse de que esto no constituya un conflicto de intereses. Consulte la página 17 para obtener más información sobre los conflictos de intereses y el servicio en la junta.

Política 3.1.18, Conflictos de intereses

Utilizamos las redes sociales de manera responsable.

La mayoría de nosotros participamos en comunidades sociales y en línea; es una manera de mantenernos en contacto y de conectarnos con quienes comparten nuestros intereses. Es importante que usemos el buen criterio y el sentido común en nuestras actividades y que no participemos en conductas que podrían ser perjudiciales para los demás o que no den una buena impresión de la Compañía.

Esto significa:

- No publicamos información confidencial sobre nuestra Compañía ni sobre nuestros clientes o proveedores.
- No publicamos comentarios acosadores o discriminatorios; si hay algo que no diría en el lugar de trabajo, no lo diga en línea.
- De hecho, aclaramos que lo que compartimos y decimos refleja nuestra opinión personal y no la de Radius.
- Seguimos nuestra Política de redes sociales.

Política 6.1.5, Redes sociales

Participamos en el proceso político, pero somos respetuosos al participar en discusiones políticas en el trabajo.

Cada uno de nosotros tiene opiniones y puntos de vista políticos y puede querer expresarlos en diferentes grados. Si bien aceptamos las oportunidades de participar en un discurso civil cuando sea apropiado o necesario, mantenemos nuestros intereses y actividades políticas personales separados de los de la Compañía. No utilizamos, ni damos la impresión de utilizar, los activos de la Compañía en relación con la promoción o defensa de un candidato o causa política.

Cuando participamos en discusiones políticas en el trabajo, seguimos siendo respetuosos de las diversas perspectivas de nuestros colegas y, a veces, de opiniones contrapuestas. Si mantenemos conversaciones políticas en exceso en el entorno laboral, corremos el riesgo de cruzar la línea y de molestar o incluso ofendernos unos a otros, dañando así las relaciones laborales con nuestros colegas. Si bien apoyamos y respetamos los derechos de los demás de participar activamente en el proceso político, solo participamos en conversaciones constructivas y respetuosas.

Esto significa:

- Somos sensibles a los puntos de vista y los niveles de tolerancia de los demás cuando elegimos participar o no en discusiones políticas en el trabajo.
- No utilizamos recursos de la Compañía para actividades políticas personales fuera de lo estipulado en nuestra política sobre contribuciones políticas.
- Nos alentamos mutuamente a ejercer nuestro derecho a votar.

Política 6.1.2, Contribuciones políticas

“Al aplicar la integridad financiera a nuestras actividades comerciales, nos aseguramos de que nuestras divulgaciones y registros financieros sean correctos, completos, precisos y cumplan con los más altos estándares de calidad.”

– Stefano Gaggini, director financiero

Garantizamos la integridad financiera

Mantenemos registros comerciales precisos.

Creamos registros comerciales cada vez que hacemos una venta, compramos equipos, producimos varillas de refuerzo, compramos metales reciclables, contratamos un buque, creamos un informe de inventario, procesamos la nómina o llevamos a cabo cualquiera de nuestras actividades comerciales. Nuestros libros y registros deben reflejar continuamente una imagen precisa de nuestro negocio. Así es como garantizamos la integridad financiera y proporcionamos divulgaciones oportunas y precisas de nuestra información financiera al público.

Esto significa:

- Informamos de manera honesta y precisa la información financiera, siguiendo todas las leyes aplicables y los principios de contabilidad generalmente aceptados.
- Seguimos todos los controles internos.
- Gestionamos presupuestos, gastos y otros fondos de manera responsable y precisa.
- Obtenemos las aprobaciones necesarias para los gastos.
- Ayudamos a prevenir el fraude al estar atentos a actividades sospechosas y al informar de inmediato cualquier cosa que detectemos.
- No encubrimos los errores; corregimos nuestros errores y aprendemos de ellos.
- No ingresamos información falsa sobre ninguna transacción.
- No firmamos contratos sin la autoridad y las aprobaciones correspondientes, incluso de Legal y Finanzas.
- Cooperamos plenamente con todas las auditorías, tanto internas como externas.
- Reconocemos que la supervisión de nuestro mantenimiento de registros financieros y la presentación de informes recae en nuestro director financiero y en nuestro director de contabilidad, ambos con responsabilidad fiduciaria relacionada con la integridad financiera.
- Informamos de inmediato a nuestro equipo de Finanzas sobre cualquier acción o evento que pueda afectar las finanzas o la contabilidad de la Compañía.

Tenemos especial cuidado al preparar y presentar informes de gastos. Solo solicitamos el reembolso de los gastos comerciales autorizados y nos aseguramos de que los informes de gastos sean precisos, completos y estén debidamente documentados

Política 4.1.2, Gestión de viajes y gastos

Situación de ejemplo:

P: *Se me pidió que reuniera cierta información para una auditoría que está realizando el Departamento de Auditoría Interna de la Compañía. Noté que faltaban algunos documentos y que algunos otros estaban incompletos. Después de informar a mi supervisora, me explicó que esto era simplemente un descuido y me dijo que creara los documentos faltantes y que completara los documentos incompletos para que el Departamento no “quede mal” en la auditoría. ¿Qué debo hacer?*

R: *No debe seguir las instrucciones de su supervisora, ya que hacerlo violaría nuestra prohibición contra los registros falsos. El enfoque correcto sería comunicar proactivamente al Departamento de Auditoría Interna el problema con los registros y trabajar juntos para determinar una manera de asegurarse de que esto no vuelva a suceder. Si su supervisora insiste, o si sospecha que ella, u otra persona, está creando los registros falsos, debe informarlo. Entendemos que esto puede ponerlo en una posición difícil, pero es esencial que hable. Recuerde que no toleramos las represalias por informar un posible problema o por expresar problemas o inquietudes.*



Conservamos los registros durante el tiempo que sea necesario y según se nos exija.

Mantener registros precisos incluye mantenerlos durante un período determinado y destruirlos cuando ya no sean necesarios. Asegúrese de seguir las pautas establecidas en nuestra Política de retención de registros que especifica la cantidad de tiempo que deben mantenerse los registros comerciales y cuando se nos permite destruirlos.

En cualquier momento puede surgir una situación en la que se necesiten documentos relacionados con una demanda o investigación. Si recibe un “aviso de retención” emitido por el Departamento Legal, no debe destruir los documentos cubiertos por el aviso hasta que la retención se levante y usted esté autorizado a hacerlo. Busque orientación en el Departamento Legal si es necesario.

Política 5.1.1, Retención de registros

Les asignamos una responsabilidad especial para informar y divulgar registros a personas calificadas y con juicio.

Hay ciertas personas en nuestra Compañía que tienen una responsabilidad especial de presentar informes financieros y promover la integridad financiera. Deben asegurarse de que lo que divulguemos en las comunicaciones públicas y lo que presentemos ante los reguladores gubernamentales sea completo, preciso, oportuno y que cumpla con la ley.

Estas personas incluyen:

- Todos los miembros de la Junta Directiva
- El director ejecutivo
- El director financiero
- El director de contabilidad
- Todos los miembros del Departamento de Finanzas de la Compañía



Protegemos nuestros activos

Piense en las cosas que usa todos los días para hacer su trabajo: herramientas, equipos móviles, computadoras, radios portátiles y suministros de oficina, entre otros. Estos son activos que todos debemos proteger y usar de manera inteligente.

Solo utilizamos los activos de la Compañía para negocios legítimos de la Compañía.

Esto significa:

- Mantenemos el uso personal al mínimo.
- Nunca accedemos a la información o los registros personales de un cliente, proveedor o empleado, excepto para fines comerciales estrictamente necesarios.
- Nunca utilizamos nuestros sistemas de información para ver o enviar materiales sexualmente explícitos u ofensivos, ni para comunicarnos con lenguaje discriminatorio, acosador o amenazante.

Mantenemos adecuadamente los activos de la Compañía.

Esto significa:

- Informamos de inmediato el incorrecto funcionamiento de cualquier equipo.
- Seguimos un programa de mantenimiento regular para todos los equipos.
- Nos abstenemos de descargar o instalar software no autorizado en los dispositivos de la Compañía

Protegemos la información privada y confidencial.

Así como nos aseguramos de guardar el dinero en una caja fuerte, de proteger las llaves de los equipos móviles y de proteger nuestra mercancía de los robos, también debemos proteger nuestra información confidencial. Esto incluye nuestra propia información y la información que recibimos de otras personas.

La información confidencial viene en muchas formas, como listas de clientes y proveedores, datos de precios, detalles de propiedad exclusiva sobre nuestros productos y servicios, noticias de adquisiciones pendientes o potenciales, u otra información que aún no se ha anunciado o hecho pública. Incluso puede ser algo que se encuentra en un automóvil o que un cliente deja atrás.

La información personal se presenta de muchas formas, e incluye cualquier información que identifique o pueda usarse para identificar a una persona, como nombre, dirección, número de teléfono, fecha de nacimiento, dirección de correo electrónico, número de licencia de conducir, etc. Todos tenemos la obligación ética y legal de proteger la privacidad y confidencialidad de la información personal, y de usarla solo de manera coherente con los fines comerciales para los que la recopilamos.

Debemos proteger la información confidencial de nuestra Compañía y la información confidencial que otros nos confían para que guardemos como si fuera nuestra.



¿Cómo protegemos nuestra información?

Sí:

- Limitamos el acceso a la información para quienes necesiten conocerla.
- Marcamos y aseguramos las copias impresas de los documentos, y los trituramos cuando hayamos terminado.
- Seguimos nuestras reglas y políticas con respecto a la retención de documentos, la privacidad de los datos y la confidencialidad.
- Usamos únicamente hardware, software, aplicaciones y dispositivos de almacenamiento aprobados por la Compañía.
- Usamos una contraseña compleja e instalamos, de inmediato, todas las actualizaciones de seguridad de TI requeridas.
- Seguimos todas las normas de seguridad de TI.
- Instalamos todas las actualizaciones requeridas en nuestras computadoras y en cualquier otro dispositivo utilizado para el trabajo de la Compañía.
- Estamos atentos a la suplantación de identidad (phishing) y a otros intentos de obtener acceso no autorizado a nuestros sistemas de TI.
- Buscamos aclaraciones internas sobre cualquier comunicación o solicitud externa que parezca poco clara o extraña.
- Informamos de inmediato cualquier acceso no autorizado o actividad sospechosa a la Mesa de Ayuda de Radius.

No:

- Hablamos de asuntos confidenciales de la Compañía en lugares públicos.
- Dejamos documentos confidenciales donde puedan ser vistos o interceptados, incluso en un escritorio, en una fotocopiadora o en cualquier espacio abierto al que puedan acceder los empleados u otras personas.
- Compartimos contraseñas ni información de la cuenta.

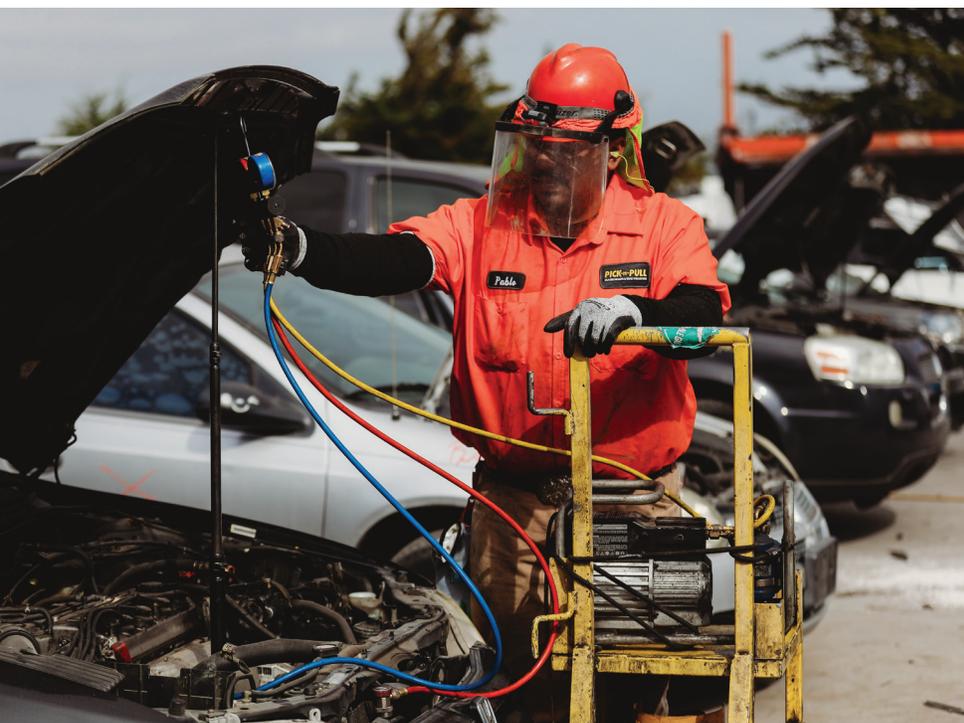
 [Política 5.1.14, Privacidad de datos](#)

 [Política 5.1.12, Información comercial confidencial](#)

 [Política 5.1.1, Retención de registros](#)

 [Política 13.1.21, Uso aceptable de los recursos digitales](#)

Comuníquese con la [Mesa de Ayuda](#) al (866) 724-6005 o en RdusHelpDesk@rdus.com con respecto a cualquier problema que tenga al usar nuestros sistemas de información o para informar cualquier cosa sospechosa.



Protegemos la información

Mantenemos nuestros sistemas de información seguros.

Monitoreamos activamente nuestros sistemas de información para detectar amenazas y accesos no autorizados. No debe tener expectativas de privacidad sobre nada de lo que cree, almacene o comunique mientras use los sistemas de información de la Compañía, independientemente del dispositivo por el cual acceda. La Compañía se reserva el derecho de monitorear, interceptar y revisar sin previo aviso toda actividad en los sistemas de información de la Compañía. Los dispositivos electrónicos de propiedad personal que contengan o que accedan a información de la Compañía también están sujetos a las disposiciones aplicables de las políticas y los procedimientos de seguridad de la información de la Compañía, para proteger la integridad y seguridad de los datos de la Compañía. Como se detalla en la sección “Protección de la privacidad” en la página 24, tomamos precauciones para mantener toda la información privada en privado.

Situación de ejemplo:

P: *Me llevo mi computadora portátil de Radius a casa todas las noches. A veces, olvido mi computadora portátil en el automóvil, pero siempre trabo las puertas. Está bien, ¿verdad?*

R: *No. Nunca debe dejar su computadora portátil ni ningún otro activo de la Compañía en su vehículo. Es responsable de mantener sus dispositivos con usted en todo momento, de tomar las medidas adecuadas para cerrar sesión en su computadora portátil, de proteger con contraseña todos los dispositivos y de almacenar todos los dispositivos en lugares seguros cuando no estén en uso.*

Recuerde que su obligación de proteger la información confidencial de nuestra Compañía continúa incluso después de que deje la Compañía. Por el mismo motivo, no solicitaríamos ni esperaríamos que los empleados compartieran con nosotros la información confidencial de sus empleadores anteriores.

Todos somos responsables de proteger nuestros sistemas de información.

Proteger la seguridad de nuestros sistemas de información y los datos de la Compañía es responsabilidad de todos los empleados. La gran mayoría de los ataques cibernéticos exitosos implican errores humanos por parte del objetivo, generalmente en forma de engaño exitoso. Debemos estar constantemente atentos a los intentos de phishing y otras posibles fuentes de software malicioso. Debe evaluar e identificar cuidadosamente la autenticidad de las comunicaciones electrónicas, detenerse siempre a pensar e investigar antes de hacer clic en enlaces y botones, y asegurarse de hablar si encuentra algo sospechoso informando posibles problemas a su supervisor o al Servicio de asistencia. Al trabajar juntos, protegemos los sistemas que utilizamos a diario de las amenazas cibernéticas hostiles.

Todas las precauciones que tomamos en cuestión de seguridad para proteger nuestra información comercial también se aplican a la información personal privada, pero también hay leyes y regulaciones adicionales que debemos seguir cuando recopilamos y almacenamos este tipo de información. Consulte la sección “Protección de la privacidad” en la página 24 para obtener más información sobre cómo protegemos la información personal.

 [Política 13.1.15, Seguridad de la información](#)

 [Política 13.1.21, Uso aceptable de los recursos digitales](#)



Respetamos la propiedad intelectual.

¿Qué es la propiedad intelectual? La propiedad intelectual es un activo intangible generado por la creatividad. Incluye elementos como nuestros logotipos de marca registrada, derechos de autor (para publicaciones escritas), patentes (para invenciones) y secretos comerciales. Respetar la propiedad intelectual significa proteger la nuestra y no usar la de los demás sin permiso.



Protegemos cuidadosamente la propiedad intelectual de nuestra Compañía al:

- Seguir nuestra política sobre propiedad intelectual.
- Seguir **las pautas de la marca Radius** en el uso de nuestros logotipos y otros elementos gráficos.
- No celebrar ningún acuerdo relacionado con nuestra propiedad intelectual sin la aprobación del Departamento Legal.

Evitamos el uso no autorizado de la propiedad intelectual de otros al:

- Usar software de forma legal; lo que implica obtener licencias para aplicaciones de terceros.
- No plagiar.
- Comprender que el solo hecho de encontrar algo en Internet no significa que se le permita copiarlo o hacerlo recircular.



Política 5.1.13, Propiedad intelectual



Negociamos valores legalmente y evitamos las transacciones con información privilegiada

No compramos ni vendemos acciones si tenemos información sustancial no pública.

Somos una compañía pública. Nuestras acciones se comercializan en la bolsa de valores NASDAQ con el símbolo RDUS. A través de nuestro trabajo, podemos encontrar información sobre nuestra Compañía, o sobre otra compañía que cotiza en bolsa, que no haya sido divulgada al público y que se considere “sustancial.” Con “sustancial” nos referimos al tipo de información que un inversionista consideraría importante para tomar una decisión de comprar o vender acciones.

No tenemos permitido usar este tipo de información interna al negociar con acciones de la Compañía. Tampoco tenemos permitido divulgar información a familiares, amigos u otras personas para que obtengan un beneficio indebido al negociar con acciones de la Compañía. Para ser claros, el uso de información privilegiada y la divulgación de información privilegiada son violaciones graves de nuestro Código de conducta y de la ley, y pueden constituir un delito penal.

Algunos ejemplos de información sustancial no pública incluyen:

- Resultados o pronósticos financieros que no han sido anunciados públicamente.
- Aviso anticipado de cambios en la alta gerencia.
- Adquisiciones o desinversiones no anunciadas.
- Litigios pendientes o amenaza de litigio.
- Desarrollo de un nuevo producto o servicio significativo, o inversión en una nueva tecnología.

Cuando tenga dudas, debe suponer que la información que obtiene es sustancial y no pública. No comercie valores de la Compañía cuando tenga conocimiento de información sustancial que afecte nuestro negocio y que no haya sido divulgada públicamente.

Nuestra Política de Compraventa de Acciones establece las reglas relativas a la compraventa de acciones para nuestros directores y empleados, y sus hogares y familiares directos. Además, si se le ha informado que usted es una persona restringida, está sujeto a reglas especiales con respecto a la negociación de acciones de la Compañía.

Política 5.1.4, Compraventa de acciones

Antes de comprar o vender acciones, pregúntese:

- ¿He revisado la política sobre compraventa de acciones?
- ¿Entiendo lo que es apropiado y lo que no?
- ¿Tengo información privilegiada importante?
- ¿Actualmente estoy sujeto a un período de inactividad?

Situación de ejemplo:

P: Estaba planeando comprar algunas acciones de la Compañía, pero hoy escuché que nuestra Compañía acaba de recibir un nuevo contrato de demolición que podría ser muy rentable. Creo que esta información aún no es pública. ¿Puedo comprar las acciones tal como lo planeé antes de enterarme de esta noticia?

R: Sus planes anteriores de comprar las acciones son irrelevantes. Lo importante ahora es saber si esta información es pública. Busque orientación antes de negociar.

Estas reglas con respecto al uso de información privilegiada también se aplican a las acciones de otras compañías (proveedores, clientes, etc.) sobre las cuales recibe información en el transcurso de su empleo.

Comuníquese con el Departamento Legal si tiene alguna pregunta sobre este tema.



Nuestras comunidades



“Nuestro compromiso con las prácticas sostenibles es parte inherente de los productos y servicios que ofrecemos y de nuestras operaciones diarias, inversiones en infraestructura y actividades de participación de las partes interesadas. El fruto de nuestro trabajo tiene un impacto duradero en nuestras comunidades, el planeta y las generaciones futuras”.

– Eric Potashner, director de Sostenibilidad

La sostenibilidad es nuestro negocio

La sostenibilidad no es solo uno de nuestros valores fundamentales; es lo que hacemos.

La sostenibilidad constituye el núcleo de nuestras actividades y la forma en la que operamos desde nuestra fundación en 1906. Trabajamos todos los días para ayudar a asegurar un futuro con menos desechos, con más recursos naturales y con aire y agua más limpios. Convertimos lo viejo en nuevo, permitimos que lo obsoleto se vuelva reutilizable y, en el proceso, ayudamos a construir mejores comunidades.

Nuestro marco de sostenibilidad de Personas, Planeta y Ganancias es fundamental para nuestro éxito comercial. Las operaciones sostenibles, los productos con bajo contenido de carbono y los servicios de reciclaje seguro contribuyen a la resiliencia de las economías y comunidades locales, regionales y globales.



Demostramos nuestro compromiso con la sostenibilidad a través de principios bien definidos y accionables; políticas sensatas y eficaces; y ambiciosos objetivos de sostenibilidad.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se refleja en nuestras inversiones en la salud, la seguridad y el bienestar de nuestra fuerza laboral; en el avance de tecnologías de procesamiento líderes en la industria que permiten aumentar el volumen y la calidad de los metales que reciclamos y reducir la cantidad de materiales que terminan en los vertederos; y en los sistemas de control de emisiones y conservación de los recursos naturales que nos permiten gestionar de manera responsable los impactos ambientales de nuestras actividades comerciales.

Nuestras metas y estrategias de sostenibilidad destacan nuestro compromiso de promover un futuro más equitativo y de energía limpia, incorporar los más altos estándares para la salud y la seguridad de los trabajadores, priorizar la diversidad, la equidad y la inclusión, y abordar de manera activa las necesidades de las comunidades en las que operamos.

Para obtener más información sobre nuestro programa de sostenibilidad, consulte nuestro Informe anual de sostenibilidad en sustainability.radiusrecycling.com



Nos esforzamos por lograr un impacto positivo

Somos miembros activos de las comunidades en las que operamos. A través de donaciones benéficas, donaciones directas y voluntariado de los empleados, brindamos apoyo significativo a personas, familias y organizaciones comunitarias.

Nuestros programas de inversión comunitaria se centran en un conjunto central de prioridades que proporcionan recursos a personas y grupos comunitarios. Nuestras áreas de enfoque de inversión están alineadas con objetivos estratégicos a largo plazo, como el avance del desarrollo de la fuerza laboral local, la promoción del papel de la Compañía en la sostenibilidad y la gestión ambiental, y el cultivo de asociaciones duraderas con nuestras comunidades.

Nos comprometemos con nuestras comunidades y las apoyamos de manera proactiva de varias formas:

Donaciones directas. Apoyamos económicamente esfuerzos para aliviar el hambre, promover oportunidades educativas (incluidos los programas de escuelas comerciales), combatir la falta de vivienda, restaurar el hábitat crítico y enriquecer vidas a través del arte y la cultura.

Voluntariado de los empleados. Nuestros esfuerzos de voluntariado de empleados refuerzan las conexiones específicas y personales dentro de nuestras comunidades. A través de nuestro Programa de tiempo libre voluntario (Volunteer Time Off, VTO), ofrecemos a cada empleado ocho horas pagadas al año para que se ofrezcan como voluntarios.

Día de la Tierra. Además de nuestros esfuerzos diarios por promover la conservación ambiental a través de nuestros servicios de reciclaje, Radius celebra el Día de la Tierra cada año con un día de servicio. Nos asociamos con grupos comunitarios y organizaciones sin fines de lucro para extender nuestro impacto y proteger el medioambiente en las comunidades en las que operamos.

Hablar sobre cuestiones de igualdad y equidad. Reconocemos que la igualdad y la equidad generan una mejor calidad de vida y mejores oportunidades para todos. Participamos en conversaciones sinceras sobre cómo eliminar las desigualdades debido a características, como raza, género, religión, discapacidad, edad y orientación sexual u otro comportamiento discriminatorio.

Apoyar a nuestros compañeros de trabajo que han sufrido dificultades. Nuestra fundación benéfica Recycling for a Better Tomorrow (Reciclaje para un futuro mejor) ayuda a los empleados y a sus familias a recuperarse de desastres que afectan sus vidas. Nuestro banco de tiempo libre remunerado permite que los empleados donen el tiempo que no van a utilizar a otras personas que puedan necesitar un poco más debido a una enfermedad u otro evento perjudicial.

Promover la seguridad en nuestras comunidades. Nuestro modelo de negocios nos permite colaborar en la capacitación de socorristas, lo que incluye proporcionar vehículos para que la policía y los bomberos logren dominar herramientas y técnicas especializadas para extraer pasajeros de los vehículos en caso de un accidente automovilístico, así como la organización de cursos de certificación canina K-9 para perros que están aprendiendo a identificar diversos materiales.



Respetamos los derechos humanos

Estamos comprometidos a respetar y promover los derechos humanos de todas las personas en todas partes. También nos asociamos con terceros que aspiran a los mismos altos estándares.

Esto significa:

- Respetamos el derecho a un entorno seguro, limpio, saludable y sustentable, y promovemos la salud, la seguridad y el bienestar a largo plazo de todos los empleados.
- Abogamos por un lugar de trabajo sin violencia, acoso ni intimidación.
- Cumplimos con todas las leyes aplicables relacionadas con el pago, los beneficios y las condiciones de trabajo; no trabajamos “fuera de horario.”
- Prohibimos todas las formas de esclavitud, incluido el trabajo involuntario, forzado o en prisión, el trabajo infantil y el tráfico de personas.
- Respetamos los derechos de los empleados de organizar y negociar colectivamente.
- Trabajamos para proteger los derechos de todas las personas, incluidas las mujeres, los miembros de grupos minoritarios y los pueblos indígenas.
- Educamos a nuestros líderes y empleados para que identifiquen posibles abusos de los derechos humanos que puedan ocurrir en el transcurso de nuestras actividades comerciales, y los facultamos para que planteen posibles incidentes a través de la gran variedad de canales que ofrecemos, como se detalla en la sección “Hable sin reservas” en la página 5.
- Nos oponemos a la corrupción en todas sus formas.

Política 1.1.1, Derechos humanos

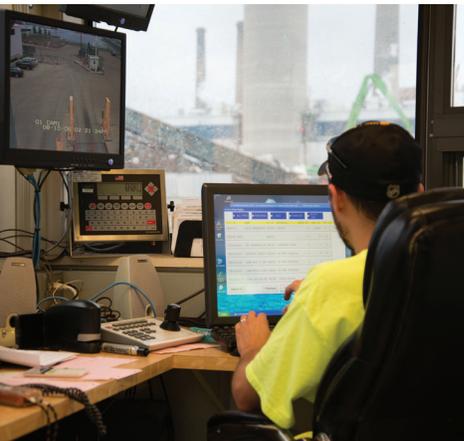
No tratamos con minerales de zonas de conflicto

Sabemos que el comercio de minerales de zonas de conflicto se ha asociado con abusos de los derechos humanos. Estamos comprometidos con el abastecimiento responsable de los metales y otras materias primas que utilizamos en nuestras operaciones y, por lo tanto, no compramos minerales de zonas de conflicto. Les exigimos a nuestros proveedores de productos que podrían contener minerales de zonas de conflicto que certifiquen que no los contienen. No les exigimos esta certificación a los proveedores de metales reciclables, ya que estos materiales se consideran libres de conflictos en virtud de la ley de los EE. UU. Cumplimos con todos los requisitos legales relacionados con la diligencia debida y la divulgación con respecto a los minerales de zonas de conflicto.

Los minerales de zonas de conflicto son casiterita, columbita-tantalita, oro, wolframita y sus derivados (estaño, tantalio y tungsteno) que se originan en la República Democrática del Congo o en otros países especificados por la ley de los EE. UU.

Divulgación de Radium sobre Minerales de conflicto





Nuestros recursos

Recursos e información de la compañía

Para informar inquietudes o conductas indebidas, comuníquese con:

Sistema de denuncia de irregularidades

(866) 400-5738

radiusrecycling.ethicspoint.com

Director de Ética

Radius Recycling

PO Box 10047

Portland, OR 97296-0047

Marque el sobre: CONFIDENCIAL

Visite la página de intranet SharePoint de Radius en SCHNWEB.sharepoint.com para obtener información y recursos para los empleados, incluida la información de contacto de quienquiera que desee consultar con respecto a alguno de los temas cubiertos en este Código.

Oficina Corporativa de Reciclaje de Radius

(503) 224-9900

Centro de Control de Seguridad

(404) 332-0024 or (404) 681-4061

RadiusSecurity@rdus.com

Cumplimiento

compliance@rdus.com

Privacidad de Datos

dataprivacy@rdus.com

Medioambiente

rdusenvironmental@rdus.com

Ética

Ethics@rdus.com

Salud y Seguridad

KOIN-Safety@rdus.com

Auditoría Interna

internalaudit@rdus.com

Recursos Humanos

(855) 804-4749

HR@rdus.com

Tecnología de la Información

(866) 724-6005

rdushelpdesk@rdus.com

Relaciones con Inversionistas

investorrelations@rdus.com

Legal

generalcounsel@rdus.com

Asuntos Públicos

pa@rdus.com

Sostenibilidad

Sustainability@rdus.com

Políticas

Para ver todas las políticas y los procedimientos de nuestra Compañía, visite nuestro portal SCHNWEB en SharePoint y haga clic en la **Biblioteca de políticas y procedimientos**. A continuación, se enumeran las políticas que se mencionan en este Código:

- [!\[\]\(c9da8449f41ca821934412ceded20070_img.jpg\) **Política 1.1.1, Derechos humanos**](#)
- [!\[\]\(4d3e0d67adbaff078ee204be34f9a2ae_img.jpg\) **Política 1.1.4, Antirrepresalias**](#)
- [!\[\]\(58fed3c6d8ec5265e5b0a2c4cc95ad7d_img.jpg\) **Política 3.1.12, Igualdad de oportunidades de empleo; Acoso y discriminación**](#)
- [!\[\]\(defd622384f532eda9218a889db6aa6e_img.jpg\) **Política 3.1.16, Drogas y alcohol**](#)
- [!\[\]\(d6eb7ee4318a35920a288d7f4ac7e597_img.jpg\) **Política 3.1.18, Conflictos de intereses**](#)
- [!\[\]\(c081d53c0e41d17fdeb6a849727e30d6_img.jpg\) **Política 4.1.2, Gestión de viajes y gastos**](#)
- [!\[\]\(499ad8b1dd471c9e0b0887c0ba1b61cd_img.jpg\) **Política 5.1.1, Retención de registros**](#)
- [!\[\]\(481fd4232430f58d44149f8a1a2ad3fe_img.jpg\) **Política 5.1.4, Compra de Acciones**](#)
- [!\[\]\(dceee5b69fdf4c4fa1e7e2388c73ba92_img.jpg\) **Política 5.1.9, Anticorrupción**](#)
- [!\[\]\(6751b00df90c1edf8002522875e3fb8e_img.jpg\) **Política 5.1.10, Cumplimiento antimonopolio**](#)
- [!\[\]\(525d7fea9f0592908c6821ca31349f06_img.jpg\) **Política 5.1.11, Cumplimiento de importaciones**](#)
- [!\[\]\(7e5df059d261863b065d330bb82bdf13_img.jpg\) **Política 5.1.12, Información comercial confidencial**](#)
- [!\[\]\(9c26f69554c31de01a397c8769a2d262_img.jpg\) **Política 5.1.13, Propiedad intelectual**](#)
- [!\[\]\(310a5c334d650333da61a900d262c729_img.jpg\) **Política 5.1.14, Privacidad de datos**](#)
- [!\[\]\(73752a737aa03e55967320f44fda7245_img.jpg\) **Política 5.1.15, Aceptación del servicio**](#)
- [!\[\]\(f950da4ad0977f5350e863c9ebbae433_img.jpg\) **Política 6.1.2, Contribuciones políticas**](#)
- [!\[\]\(66eb75a9f3567cc32beb6ef773bcf21e_img.jpg\) **Política 6.1.4, Compra y adjudicación de tarjetas de regalo de clientes**](#)
- [!\[\]\(80090372b204343824c60a28dae6c94a_img.jpg\) **Política 6.1.5, Redes sociales**](#)
- [!\[\]\(87b2fa6d0d49374d496a6914f418c601_img.jpg\) **Política 8.1.1, Salud y seguridad**](#)
- [!\[\]\(8c627a61d27258b81ab95cd2265c2be1_img.jpg\) **Política 8.1.5, Informes de salud y seguridad, registro e investigación de incidentes**](#)
- [!\[\]\(6b9fd5c73a74ac44877bc8cd64f39ba0_img.jpg\) **Política 8.1.10, Prohibición de la violencia en el lugar de trabajo**](#)
- [!\[\]\(003efbae86693dff623bc31b7d6be1c8_img.jpg\) **Política 9.1.4, Seguridad corporativa**](#)
- [!\[\]\(cfdc189e1784c1708f0771872f3df46b_img.jpg\) **Política 10.1.1, Administración y cumplimiento ambiental**](#)
- [!\[\]\(ae823c007bdfa25572897948887146f1_img.jpg\) **Política 10.1.4, Sistema de gestión ambiental**](#)
- [!\[\]\(9e1cacd2c46e6f0c3f0a8ec4006f1b6c_img.jpg\) **Política 11.1.1, Compras \(no comerciales\)**](#)
- [!\[\]\(8cc4b2e5b236bf37cf8da4a95b9ac13b_img.jpg\) **Política 13.1.15, Seguridad de la información**](#)
- [!\[\]\(eebf331095e17a231820791790707a1a_img.jpg\) **Política 13.1.21, Uso aceptable de los recursos digitales**](#)