

## CODE DE CONDUITE ET ETHIQUE (public)

DOCUMENT : GRP-RBX-001-CODE DE CONSULTE ET ETHIQUE

INITIE PAR : Mr Georges COHEN

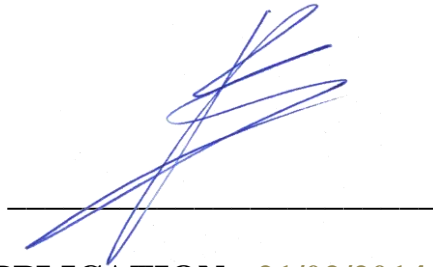
SERVICE : Conseil d'Administration

RÉDIGÉ PAR : La direction générale dans son ensemble et les membres du CA.

APPROUVE PAR : P.O Augustin ROUSSELET

TITRE : COO

SIGNATURE:



DATE DE MISE EN APPLICATION : 21/02/2014

### SUIVI DES MODIFICATIONS

VERSION : 4.0

- DATE REVISION : 21/02/2014

- Approbation par le Conseil d'Administration 30/05/2013
- Version renforcée pour le Mali
- Validation Par le CEO et le président du conseil d'administration

Le présent document est **PUBLIC**, il est établi par le conseil d'administration et la direction générale. Il est la base des règles de gouvernance et de fonctionnement de TOUS les collaborateurs de ROBEX et ses filiales.

Elle fait partie de la documentation essentielle des orientations de l'entreprise, l'adhésion au Code de conduite est essentielle au maintien de notre réputation et de notre intégrité. Toute infraction sera donc jugée très grave.

Document: GRP-RBX-001-CODE DE CONSULTE ET ETHIQUE

Rédigé par : La direction générale

Date de mise en application: 21/02/2014

Version N°: 4.0

Approuvée par: P.O Augustin ROUSSELET

Date révision: 21/02/2014

Page 1 sur 17

<b>DIRECTION GENERALE</b>	
<i>Erreur ! Source du renvoi introuvable.</i>	
<b>RESPONSABLE : La direction générale</b>	
<b>N°: GRP-RBX-001-CODE DE CONSULTE ET ETHIQUE</b>	<b>DATE DE REVISION : 21/02/2014</b>

**Code de conduite et d'éthique de Robex et de ses sociétés ou entités apparentées : «ci-après Robex »**

**Table des matières**

<b>Page</b>	<b>Sujet</b>
3	À propos du présent Code de conduite et d'éthique
5	Conformité aux lois applicables
5	Droits de la personne
5	Normes du travail
5	Gestion de l'information
7	Gestion des conflits d'intérêts
8	Corruption, pots-de-vin et activités politiques
9	Protection de nos actifs
11	Maintien d'un environnement sain
13	Signalement des infractions au Code
14	Autres précisions
16	Attestation

Aux fins des présentes, les mots *nous*, *notre* et *ROBEX* désignent Robex Ressources *Vous* et *votre* désignent tout employé, dirigeant ou membre du conseil d'administration de Robex. *Le Code* et *le Code de conduite* désignent le présent Code de conduite et d'éthique.

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSULTE ET ETHIQUE	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Rédigé par :	La direction générale	Date révision:	21/02/2014
Date de mise en application:	21/02/2014		
Version N°:	4.0		Page 2 sur 17

## À propos du présent Code de conduite et d'éthique

Le présent Code de conduite et d'éthique renferme des règles et des lignes directrices établissant ce que les membres du personnel Robex entendent par *comportement éthique*. Il est conçu pour refléter les valeurs de Robex et satisfaire aux lois, aux règlements et aux règles auxquels nos composantes sont assujetties. Il confirme également notre engagement à agir en toute honnêteté et intégrité.

### **Portée du Code**

Le Code s'applique :

- aux dirigeants et à tous les employés de Robex;
- aux membres du conseil d'administration de chaque composante de Robex.

Si vous êtes gestionnaire ou cadre, nous comptons sur vous pour communiquer le contenu du Code aux membres de votre équipe et les aider à comprendre en quoi il s'applique à leur travail quotidien. Votre équipe doit également comprendre les procédures de signalement des infractions au Code décrites à la section *Signalement des infractions au Code* ci-dessous.

### **Le Code et vous**

Le Code de conduite décrit vos responsabilités en tant que membre de l'équipe Robex. Vous devez vous conformer à la Charte de leadership de Robex, mais aussi :

- connaître et comprendre le Code de conduite et en suivre l'esprit et la lettre;
- toujours agir dans l'intérêt supérieur de Robex;
- éviter les conflits d'intérêts et signaler sans délai tout conflit d'intérêts réel, perçu ou potentiel;
- respecter nos politiques et procédures ainsi que les lois et règlements auxquels nous sommes assujettis. Les lois s'appliquent même si vous en ignorez l'existence ou ne les comprenez pas;
- garder confidentielle l'information sur Robex;
- être intègre, honnête et juste dans vos relations d'affaires;
- signaler toute infraction au Code et tout acte illégal;
- obtenir des conseils ou de l'aide lorsque vous vous heurtez à un dilemme éthique.

Nous comptons sur vous pour réfléchir aux éventuelles conséquences de votre comportement et de vos décisions sur les personnes concernées, agir de manière appropriée et répondre de vos actes.

Votre adhésion au Code de conduite est essentielle au maintien de notre réputation et de notre intégrité. Toute infraction sera donc jugée très grave.

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSUITE ET ETHIQUE		
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision:	21/02/2014
Version N°:	4.0		Page 3 sur 17

## Utilisation du Code

Le Code se veut un guide qui vous aidera dans votre prise de décisions et vos interactions avec les autres. Il n'est certes pas toujours évident de déterminer si un comportement ou un geste donné peut être jugé inapproprié ou contraire à l'éthique. C'est pourquoi le Code propose des lignes directrices qui guideront vos gestes, votre comportement et vos décisions.

Le Code ne saurait couvrir tous les types de comportement éthique et conforme aux lois, ni tous les contextes ou dilemmes éthiques auxquels vous pouvez faire face dans votre travail. La règle d'or consiste à toujours garder en tête l'intérêt supérieur de Robex et agir en conséquence, et à être honnête et respectueux envers vos collègues et autres interlocuteurs. Si une situation particulière vous embête, demandez de l'aide.

## Aide offerte

Les comportements et les gestes inappropriés peuvent avoir de graves conséquences pour Robex et vous. Or vous n'avez pas à les gérer seul.

Si vous avez des questions sur le contenu du Code, aimeriez obtenir des conseils pour une situation particulière ou soupçonnez quelqu'un d'avoir enfreint le Code ou commis un acte illégal, vous avez l'obligation de vous manifester.

Votre gestionnaire sera probablement le mieux placé pour régler la question. Si toutefois vous n'êtes pas à l'aise de lui en parler, vous pouvez communiquer avec votre responsable des ressources humaines ou tout autre gestionnaire indiqué. **Si (et seulement si) vous n'êtes pas à l'aise de le faire, vous devez faire un signalement anonyme conformément aux procédures décrites à la section *Signalement des infractions au Code ci-dessous*.** Votre signalement sera alors confidentiel : votre identité ne sera pas dévoilée sans votre consentement, sauf si la loi l'exige, et votre signalement sera transmis uniquement aux personnes devant être mises au courant pour faire enquête.

Le fait que vous mettiez en doute le caractère éthique d'un comportement ou demandiez de l'aide en cas d'infraction aux règles ou d'acte illégal présumé ne pourra être retenu contre vous. Nous ne tolérerons en effet aucunes représailles contre ceux qui signalent de bonne foi un manquement à l'éthique.

## Charte de leadership de Robex

En tant qu'employé ou membre du conseil d'administration de Robex, vous devez adhérer aux principes de la Charte de leadership de Robex. Celle-ci régit vos interactions avec nos employés, nos dirigeants, nos administrateurs, les communautés où nous œuvrons, nos actionnaires et nos autres parties prenantes.

Chacun de nous doit :

- maintenir un milieu de travail sain et sûr et appliquer des mesures de sécurité au travail;
- élaborer et communiquer des objectifs dans le cadre de notre stratégie;

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSULTE ET ETHIQUE		
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision:	21/02/2014
Version N°:	4.0		Page 4 sur 17

- évaluer régulièrement le réalisme de nos objectifs et prédire les résultats;
- atteindre les résultats prévus et offrir à nos actionnaires un rendement supérieur, en particulier en s'assurant : -
  - que chaque dépense faite est utile;
  - que chaque recrutement est nécessaire et;
  - que le prix de chaque dépense est évalué au regard de son utilité et;
  - que son meilleur prix a été établi par appel à la compétitivité des offres ;
  - que le prix évalué est complet et comporte tous les accessoires transports, garanties, assurances,
- identifier, évaluer et atténuer les risques dans toutes les facettes de nos activités;
- prendre des décisions rapidement et de façon structurée;
- agir de façon transparente et éthique;
- répondre de ses actes;
- faire preuve de responsabilité sociale et environnementale;
- communiquer clairement afin de favoriser la prise de décisions éclairées;
- consulter et écouter les autres;
- se montrer juste et respectueux.

### **Conformité aux lois applicables**

Nous nous engageons à respecter les exigences législatives et réglementaires régissant nos activités.

Beaucoup de ces activités sont assujetties à des lois, des règles et des règlements complexes et changeants. Il vous incombe donc de :

- faire tous les efforts raisonnables pour vous familiariser avec ceux-ci;
- vous y conformer assidûment;
- vous assurer que les personnes qui relèvent de vous ou dont vous relevez en sont également au fait.

### **Droits de la personne**

Nous savons que dans certaines régions du monde, les droits fondamentaux de la personne que sont le droit à la vie, la liberté de conscience, de religion et d'association ainsi que le droit à la sûreté et à la liberté de sa personne ne sont pas toujours respectés et protégés. Nous reconnaissons aussi que nos seuls efforts ne suffiront pas à changer les choses. Néanmoins, nous veillons à la protection des droits de

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSUITE ET ETHIQUE		
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision:	21/02/2014
Version N°:	4.0		Page 5 sur 17

la personne dans les limites de notre influence, et nous ne participerons ou ne serons associés directement ou indirectement à aucune violation de ces droits.

### **Normes du travail**

Nous croyons que tous les employés, quelque soient leurs origines, ont certains droits de base, notamment le droit à l'égalité des chances et du traitement dans l'emploi et la profession, le droit à un milieu de travail sain et sûr, le droit à la négociation collective et la liberté d'association (le droit de faire partie ou non des associations de leur choix). Nous ne participerons directement à aucune situation de travail forcé, y compris le travail des enfants, et nous reconnaissons la nécessité d'être conscients du risque d'y participer indirectement par l'entremise de fournisseurs, de sous-traitants ou d'autres partenaires.

### **Gestion de l'information**

#### **Information non publique**

Votre poste pourrait vous donner accès à de l'information non publique sur Robex, ses employés, ses clients et les autres entreprises avec qui elle fait affaire. Est considérée comme publique l'information diffusée par Robex ou une autre entreprise dans un communiqué et celle figurant dans les rapports annuels et trimestriels aux actionnaires, les notices annuelles et les circulaires d'information de la direction transmis aux organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières.

L'information faisant l'objet de rumeurs (ou *oui-dire*), même fondées, n'est pas publique pour autant. Cela vaut notamment pour l'information sur les résultats financiers ou sur une transaction imminente qui n'a pas été annoncée publiquement.

#### **Information importante**

Est qualifiée d'importante toute information sur nos activités, nos affaires ou celles d'autres entreprises raisonnablement susceptible d'influer considérablement sur le cours de nos actions ordinaires ou des titres d'autres entreprises, ou sur la décision d'un investisseur d'acheter ou de vendre ces actions ou ces titres.

#### **Importance de la confidentialité**

La divulgation et le mauvais usage d'information non publique importante peuvent avoir de graves conséquences. Ils peuvent entraîner des poursuites contre nous et nos employés, nos dirigeants et nos administrateurs, nuire à notre compétitivité, compromettre notre situation financière ou porter atteinte à notre crédibilité ou à notre réputation.

#### **Gestion de l'information non publique importante**

Vous avez l'obligation de garder confidentielle l'information obtenue sur Robex et les autres entreprises avec qui nous faisons affaire, tant en cours d'emploi qu'après votre départ, pour tout motif y compris à la retraite.

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSUITE ET ETHIQUE		
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision:	21/02/2014
Version N°:	4.0		Page 6 sur 17

Si vous êtes membre du conseil d'administration de Robex, vous avez l'obligation de garder confidentielle l'information obtenue, tant en cours de mandat qu'après votre départ, y compris à la retraite.

Vous pouvez divulguer de l'information confidentielle sur Robex uniquement pour des raisons d'affaires ou si la loi l'exige. Dans ce cas :

- la personne qui reçoit l'information pourrait devoir signer préalablement une entente de confidentialité. Informez-vous auprès du secrétaire corporatif ou du CFO de Robex;
- vous devez aviser la personne que l'information doit être gardée confidentielle;
- s'il s'agit d'information importante, vous devez aviser la personne de ne pas négocier d'actions ordinaires de Robex ou de titres d'autres entreprises touchées tant que l'information n'est pas rendue publique.

Il vous incombe d'empêcher toute personne n'ayant aucun motif légitime d'obtenir de l'information confidentielle sur Robex, y compris vos amis et les membres de votre famille.

### **Information confidentielle de tiers**

Si votre emploi vous donne accès à de l'information confidentielle sur un tiers, vous devez la protéger au même titre que l'information confidentielle sur Robex.

### **Traitement juste**

Vous devez vous montrer juste envers les clients, les fournisseurs, les concurrents et les autres parties prenantes de Robex. Ainsi, vous *ne pouvez pas* profiter de votre accès à des renseignements privilégiés pour manipuler ou dissimuler ces renseignements, les utiliser à mauvais escient, présenter de façon trompeuse de l'information importante ou agir injustement.

Les lois sur la protection et la confidentialité des données qui régissent la collecte, l'utilisation et le transfert de renseignements personnels évoluent rapidement, et toute infraction à ces lois peut avoir de graves conséquences. Si vous avez des questions sur l'utilisation appropriée de renseignements personnels, consultez votre gestionnaire. En cas de doute sur votre devoir de confidentialité, consultez le secrétaire corporatif ou CFO de Robex.

### **Communication publique au nom de Robex**

Seuls les porte-parole désignés peuvent communiquer publiquement au nom de Robex. Ce sont les seules personnes autorisées à divulguer de l'information aux investisseurs, au grand public, aux médias, aux instances gouvernementales ou à toute autre partie, à engager un dialogue avec eux et à répondre à leurs questions. Seuls les cadres supérieurs de Robex, les directeurs généraux de l'exploitation et les employés désignés par eux peuvent agir comme porte-parole (les *porte-parole*).

Nos déclarations publiques et nos réponses aux questions peuvent avoir des répercussions majeures. Lorsque nous fournissons de l'information sur Robex, nous devons donc :

- nous assurer que cette information est exacte et peut être rendue publique;

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSUITE ET ETHIQUE		
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision:	21/02/2014
Version N°:	4.0		Page 7 sur 17

- nous conformer à toutes les exigences législatives et réglementaires régissant le moment de la divulgation et la façon de procéder. Tout manquement à ces exigences peut entraîner des sanctions.

Si vous n'êtes pas un *porte-parole* et que vous recevez une demande d'information d'un tiers ou prévoyez diffuser un communiqué, faire une présentation à des gens du secteur ou divulguer officiellement de l'information sur Robex, vous devez d'abord consulter un des *porte-parole* désignés énumérés ci-dessus.

### **Délit d'initié**

Les lois canadiennes sur les valeurs mobilières prévoient certaines interdictions de négocier pour les personnes qui disposent d'information non publique importante sur une société ouverte. Règle générale, si vous êtes un dirigeant ou un administrateur de Robex, vous êtes considéré comme un initié. La loi prévoit alors les interdictions suivantes :

- Personne ne peut acheter ou vendre des actions ordinaires de Robex ou des titres d'autres entreprises sur la base d'information non publique importante que vous obtenez dans le cadre de votre emploi. Cela vaut notamment pour vous-même, votre conjoint, les membres de votre famille et vos amis.
- Vous ne pouvez communiquer cette information ni « donner un tuyau », intentionnellement ou non, à quiconque s'en servira pour acheter ou vendre des actions ordinaires de Robex ou des titres d'autres entreprises. Cela vaut notamment pour votre conjoint, les membres de votre famille et vos amis.

Si vous doutez de l'importance d'une information, consultez le secrétaire corporatif ou le CFO avant de négocier des actions ordinaires de Robex ou des titres d'entreprises avec lesquelles nous faisons affaire.

### **Gestion des conflits d'intérêts**

En tant qu'employé, dirigeant ou administrateur de Robex, vous êtes tenu de faire passer les intérêts et la réputation de l'entreprise avant vos intérêts personnels. Vous devez également éviter tout conflit d'intérêts réel et perçu.

### **Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts?**

Il y a conflit d'intérêts si vous laissez ou semblez laisser quelque intérêt personnel ou privé nuire à l'exercice objectif et efficace de vos fonctions pour Robex. Un conflit d'intérêts perçu peut être aussi préjudiciable qu'un conflit réel.

Toutes les décisions d'affaires doivent être prises dans l'intérêt supérieur de Robex. Vous ne pouvez prendre de décisions à votre profit ou au profit d'une autre personne physique ou morale.

La notion de conflit d'intérêts n'est pas toujours clairement définie; vous devez donc porter à l'attention de votre gestionnaire toute situation qui, selon vous, pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts. Vous pouvez également communiquer avec le secrétaire corporatif ou le CFO de Robex.

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSULTE ET ETHIQUE		
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision:	21/02/2014
Version N°:	4.0		Page 8 sur 17



## **Comment éviter un conflit d'intérêts?**

Vous êtes probablement en conflit d'intérêts si vous êtes directement ou indirectement associé à un concurrent, à un client, à un fournisseur ou à tout autre partenaire de Robex.

- Si vous êtes associé ou prévoyez vous associer à l'une de ces parties, par exemple à titre d'administrateur, de dirigeant, de consultant ou d'agent, vous devez d'abord obtenir notre autorisation.
- Les employés et les dirigeants doivent aviser le chef de la direction ou leur directeur général, qui consultera le secrétaire corporatif ou le CFO de Robex avant de donner son aval.
- Les directeurs généraux, les dirigeants et les membres du conseil d'administration de Robex doivent aviser le (PDG) président-directeur général de Robex, qui soumettra la question au conseil d'administration ou au comité pertinent aux fins d'approbation.

Vous devez nous soumettre pour approbation tout changement concernant une association déjà autorisée et pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts réel ou perçu.

## **Corruption, pots-de-vin et activités politiques**

### **Corruption**

La corruption se définit comme une association d'intérêts privés et professionnels. Il y a corruption lorsqu'une personne abuse, par intérêt personnel, du pouvoir ou de la confiance dont elle est investie dans l'exercice de ses fonctions. La corruption peut affecter plusieurs formes, par exemple des sommes ou des cadeaux donnés, reçus ou promis dans le cadre d'une relation corrompue (subornation), l'usurpation de fonds confiés à la garde d'une personne (détournement) ou l'enrichissement personnel par la coercition, la violence ou les menaces (extorsion).

Robex ne donnera, n'offrira ni ne promettra quelque somme ou cadeau, que ce soit directement ou par l'intermédiaire d'un agent, à tout gouvernement, fonctionnaire, parti politique, politicien ou candidat à une fonction politique dans le but d'influencer les décisions la touchant de près ou de loin, et ce, même si de telles pratiques sont généralement admises ou tolérées dans le pays en question. Vous devez toujours agir avec les administrateurs gouvernementaux et les fonctionnaires de façon à ne pas compromettre l'intégrité ou la réputation de Robex et de ses partenaires.

### **Pots-de-vin**

Vous ne devez ni demander, ni encourager, ni donner, ni accepter une somme, une contribution, un cadeau ou une faveur qu'une personne raisonnable pourrait percevoir comme une tentative d'influencer vos décisions ou celles d'un tiers au sujet de Robex ou de ses activités.

Par souci de transparence et peu importe la valeur de l'objet, avant d'accepter un cadeau, une invitation ou tout autre avantage, vous devez y être autorisé par la direction générale. Ainsi, tout cadeau obtenu sans l'accord de la direction sera considéré comme un pot de vin et les mesures disciplinaires conséquentes seront prises.

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSULTE ET ETHIQUE		
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision:	21/02/2014
Version N°:	4.0		Page 9 sur 17

Pour les invitations à des repas d'affaire, il est privilégié que l'employé règle sa facture lui-même et reçoive dédommagement selon les dispositions prescrites.

### **Activités et contributions politiques**

Robex ne verse aucun don ni contribution aux candidats à une fonction publique et aux partis politiques, et n'approuve pas qu'on effectue de tels versements en son nom.

Nous reconnaissons toutefois que les employés, les dirigeants et les administrateurs peuvent choisir de prendre part à des activités politiques partisans hors de leur lieu de travail; ces dernières ne doivent toutefois pas mobiliser les fonds, le temps, l'équipement, les fournitures, les installations ou toute autre ressource de Robex. Si vous participez à une activité politique personnelle, sachez que vous agissez en votre nom et non en celui de toute entité Robex.

### **Protection de nos actifs**

Nous avons grandement investi dans l'acquisition et la protection de notre réputation, et nous avons gagné la confiance de nos actionnaires et d'autres parties intéressées. L'utilisation inadéquate ou la déclaration erronée de nos actifs peut sérieusement compromettre notre intégrité, nos stratégies d'affaires et nos décisions, et miner la confiance de nos investisseurs. Cette pratique peut également constituer une infraction criminelle.

Nos actifs se composent notamment des éléments suivants :

- Contrôles et documents financiers;
- Systèmes d'information et matériels associés;
- Réserves et ressources minérales;
- Notes de service et autres documents;
- Propriétés intellectuelles;
- Propriétés physiques.

Nous sommes propriétaires de ces actifs. Vous pouvez les utiliser seulement pour les besoins de votre travail. Il vous incombe par ailleurs de protéger les actifs confiés à votre garde en vue de prévenir la perte, le vol, le mauvais usage, les dommages et la dilapidation. Nos actifs ne devraient jamais servir à des fins personnelles ou illégales.

Si vous suspectez un risque de perte, de vol, de mauvais usage, de dommage ou de dilapidation ou si vous avez des questions sur l'utilisation adéquate de nos actifs, parlez-en à votre gestionnaire, à votre responsable des ressources humaines ou à tout autre gestionnaire indiqué. Si (et seulement si) vous n'êtes pas à l'aise de le faire, vous devez faire un signalement anonyme conformément aux procédures décrites à la section *Rapports d'infraction au Code* ci-dessous.

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSUITE ET ETHIQUE	
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par: P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision: 21/02/2014
Version N°:	4.0	Page 10 sur 17

## Contrôles et documents financiers

- Pour respecter les exigences de la loi et veiller à ce que nos états financiers, consolidés ou non, soient préparés en bonne et due forme, nous devons produire à temps des documents comptables et financiers exacts et complets qui font état de toutes les transactions de Robex.
- Pour cela, il est nécessaire que tout ceux qui produisent de l'information ou qui sont détenteur d'information significative les fassent remonter vers leur hiérarchie et leurs collègues notamment en charge de l'information financière de façon sincère, fidèle, et sans omission.
- Toutes les transactions doivent être dûment approuvées et consignées suivant les principes comptables généralement reconnus et les critères d'intégrité les plus sévères.
- Toutes les transactions doivent être étayées par des documents dont le contenu est exact, suffisamment détaillé et dûment consigné.
- Tous les actifs et les passifs doivent être consignés comme il se doit et la documentation y afférente, mise à jour.
- Il faut faire preuve de prudence pour éviter la destruction ou la falsification de nos documents comptables et financiers.
- Aucun renseignement ne doit être caché aux vérificateurs externes, au conseil d'administration, au comité de vérification ou à la direction.
- Les documents comptables et financiers doivent être conservés selon la durée prévue par la loi et les politiques de Robex.

## Une responsabilité commune

Il revient à chacun de nous de signaler de bonne foi toute question ou préoccupation concernant la comptabilisation, la vérification ou la divulgation des renseignements financiers, notamment celles-ci :

- Fraude ou erreurs délibérées dans la préparation, la mise à jour, l'évaluation, l'examen ou la vérification des états ou des documents financiers;
- Contrôles comptables internes lacunaires ou ignorés;
- Déclaration trompeuse ou fausse au sujet de documents financiers, de rapports financiers ou de rapports de vérification à ou par un cadre supérieur ou un comptable;
- Présentation partielle ou infidèle de la situation financière de Robex.

Si vous avez des questions ou des préoccupations à cet égard, vous devriez communiquer avec le directeur financier (CFO) de Robex ou encore avec le cadre supérieur financier duquel vous relevez.

## Systemes d'information

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSUITE ET ETHIQUE		
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision:	21/02/2014
Version N°:	4.0		Page 11 sur 17

Dans le cadre de notre travail, nous avons recours à des systèmes d'information tels que la messagerie vocale, le courrier électronique, les ordinateurs, supports de stockage, Internet et le télécopieur. Vous devez vous efforcer de protéger ces systèmes et les données qu'ils contiennent.

Vos interventions dans nos systèmes ne sont pas confidentielles. Bien que nous ne vérifiions pas de façon aléatoire vos courriels ou vos messages vocaux, ces derniers sont réputés être la propriété de Robex en ceci qu'ils circulent dans nos systèmes et que nous sommes en droit d'y accéder au besoin, par exemple pour :

- enquêter sur une infraction à la sécurité ou aux procédures de l'entreprise;
- répondre aux demandes externes concernant des renseignements que Robex est légalement tenue de fournir.

### **Maintien d'un environnement sain**

Dans le cadre de nos pratiques en matière de santé, de sécurité et d'environnement, nous :

- concevons et mettons en place des systèmes de gestion et d'autres outils que nous évaluons et améliorons de façon continue;
- mesurons régulièrement notre rendement en fonction de normes reconnues de l'industrie;
- améliorons constamment notre rendement;
- donnons à nos employés les ressources nécessaires pour identifier, gérer et réduire les risques liés à l'environnement et au milieu de travail et ainsi réduire à zéro les impacts négatifs;
- attendons de chaque employé qu'il se fasse le champion de la santé, de la sécurité et de l'environnement :
  - en utilisant les outils de gestion des risques pour identifier les risques et les réduire le plus possible;
  - en s'engageant à travailler en tout temps de façon sécuritaire;
  - en participant à des séances de formation;
  - en comprenant et en respectant les obligations de conformité qui lui incombent;
  - en signalant à la direction les pratiques de travail et les risques inacceptables;
  - en suivant rigoureusement l'esprit et la lettre des lois sur la santé et la sécurité qui s'appliquent à son travail et des politiques publiques qu'elles sous-tendent;
  - en suivant les procédures, les instructions de travail et les règles en matière de santé et de sécurité;
  - en ne se livrant à aucune activité illégale ou dangereuse.

### **Environnement**

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSUITE ET ETHIQUE		
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision:	21/02/2014
Version N°:	4.0		Page 12 sur 17

Nos activités peuvent avoir de lourdes conséquences sur l'environnement. C'est pourquoi nous nous efforçons :

- de comprendre l'incidence de nos activités sur l'environnement;
- de tenir compte de cette incidence dans nos décisions;
- d'améliorer de façon soutenue notre performance environnementale générale;
- de nous montrer ouverts et de répondre de cette performance;
- d'adhérer à des normes et à des pratiques environnementales globales dans une optique responsable;
- d'employer des mesures préventives plutôt que correctrices (principe de précaution).

Nous n'entamerons ni ne poursuivrons une activité sans d'abord nous assurer que notre sécurité n'est pas compromise, que nous protégeons l'environnement, que nous répondons aux besoins et aux préoccupations de nos parties prenantes, que nous aidons les communautés où nous sommes présents à atteindre leurs objectifs de développement et que nous faisons affaire avec des gens qui ont la même vision que nous.

### **Santé et sécurité au travail**

Robex a à cœur la santé, la sécurité et le bien-être de tous ses employés et ses entrepreneurs.

Dans le cadre de cet engagement, nous offrons un milieu de travail :

- où sont élaborées, maintenues et encouragées des pratiques de travail sécuritaires et productives dans toutes les facettes de nos activités;
- qui est sain et sécuritaire;
- où règnent respect, dignité et confiance;
- où les personnes sont solidaires;
- qui respecte les communautés où nous œuvrons;
- qui est conforme à l'ensemble des lois et des règlements pertinents sur la santé et la sécurité au travail.

Nous avons l'intime conviction que la santé et la sécurité de nos employés et de nos entrepreneurs sont garantes de notre réussite. Il incombe à chacun de promouvoir cette vision.

### **Respect et dignité au travail**

Robex entend établir et maintenir un environnement de travail qui garantit respect, dignité et confiance à tous les employés (à temps plein, à temps partiel ou occasionnels), les administrateurs, les entrepreneurs, les bénévoles et les clients.

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSUITE ET ETHIQUE		
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision:	21/02/2014
Version N°:	4.0		Page 13 sur 17

Nous méritons tous la dignité et le respect de nos droits; nous nous devons donc de préserver la dignité et les droits d'autrui. Cette règle s'applique partout et en tout temps, que ce soit sur les lieux de travail, aux toilettes, à la cafétéria, durant des séances de formation, des voyages d'affaires, des conférences à l'extérieur et des activités entre collègues ou à la maison.

#### *Discrimination*

Nous ne tolérons aucune discrimination à l'endroit d'une personne ou d'un groupe sur les lieux de travail ou dans le cadre de votre lien d'emploi avec nous. Cela vaut pour la discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion, l'origine nationale, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, l'âge, la déficience physique ou tout autre motif de distinction prévu par la loi.

Le lien d'emploi désigne notamment le recrutement, les promotions, les occasions de formation, le salaire, les avantages sociaux et la cessation d'emploi, sans égard aux liens hiérarchiques.

#### *Harcèlement et intimidation*

Nous ne tolérons aucun acte de harcèlement ou d'intimidation. Le harcèlement désigne toute offense importune répétée, notamment de nature sexuelle, raciale, religieuse, psychologique, physique ou verbale, de même que tout autre type de mauvais traitement. Un intimideur abuse intentionnellement ou non du pouvoir que lui confèrent ses fonctions, ses connaissances ou sa personnalité dans le but de dominer, d'intimider ou d'humilier une personne.

Le harcèlement et l'intimidation constituent de graves infractions qui peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Si vous pensez être victime de harcèlement ou d'intimidation, vous pouvez :

- tenter de régler vous-même la situation en disant à la personne que ses actes vous dérangent;
- en parler à votre superviseur, à votre gestionnaire, à votre chef de service ou à la personne compétente désignée;
- communiquer directement avec notre secrétaire corporatif ou Directeur de Relation Humaine.. Cette option peut convenir si vous avez l'impression que c'est votre gestionnaire ou tout autre supérieur qui est en cause.

Les plaintes feront l'objet d'une enquête minutieuse et rapide, et les conclusions seront transmises confidentiellement à la haute direction.

Tout gestionnaire est tenu de mettre en place des mesures adéquates de prévention du harcèlement et de l'intimidation et d'y mettre un frein dès qu'il en a conscience, qu'une plainte ait été déposée ou non, sans quoi il s'exposera à des sanctions disciplinaires au même titre que le contrevenant.

#### **Nos communautés**

Nous entendons faire le nécessaire pour que nos activités profitent aux communautés touchées. En effet, pour mener à bien nos activités, nous devons pouvoir compter sur des communautés saines et viables

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSUITE ET ETHIQUE		
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision:	21/02/2014
Version N°:	4.0		Page 14 sur 17

capables de fournir les ressources humaines et les services nécessaires au bon fonctionnement d'une mine moderne. Cet engagement peut se concrétiser différemment d'un pays à l'autre, mais règle générale, chacun de nous a un rôle à jouer pour aider Robex à :

- entretenir des relations ouvertes et honnêtes avec les communautés pour les informer de nos activités et de leurs répercussions, positives comme négatives;
- connaître les aspirations des communautés où nous exerçons nos activités;
- promouvoir, par sa seule présence, le développement de communautés viables sans pour autant susciter des attentes et hériter des responsabilités de l'État.

### **Signalement des infractions au Code**

Robex considère que toute infraction au Code de conduite et d'éthique peut-être très grave.

À défaut de vous conformer aux lois et aux règlements auxquels Robex est assujettie, au Code ou à toute autre politique ou exigence de Robex, vous serez passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat. De plus, si vous avez enfreint la loi, nous transmettrons votre dossier aux autorités compétentes.

### **Signalement des infractions au Code**

Si vous croyez que vous ou un tiers avez commis ou êtes susceptible de commettre une infraction au Code, vous devez le signaler sans attendre.

Votre gestionnaire sera probablement le mieux placé pour régler la question. Si toutefois vous n'êtes pas à l'aise de lui en parler ou que vous avez des questions, vous pouvez communiquer avec notre secrétaire Corporatif ou le CFO. Si (et seulement si) vous n'êtes pas à l'aise d'en discuter avec ces personnes, vous devez faire un signalement anonyme conformément aux procédures décrites ci-dessous.

Votre signalement sera alors confidentiel : votre identité ne sera pas dévoilée sans votre consentement, sauf si la loi l'exige, et votre signalement sera transmis uniquement aux personnes devant être mises au courant pour faire enquête.

#### *Faire un signalement*

Tous les signalements sont anonymes, et ils sont traités de façon juste et impartiale.

Vous pouvez envoyer votre signalement au président du comité de vérification (Audit) ou au secrétaire Corporatif, à l'adresse suivante et à l'attention : Président du Comité d'Audit (Confidentiel)

Ressources Robex Inc.  
SIÈGE SOCIAL  
437, Grande Allée Est, Suite 100  
Québec (Québec) G1R 2J5  
Tél. : 418-527-5023

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSUITE ET ETHIQUE		
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision:	21/02/2014
Version N°:	4.0		Page 15 sur 17

Étoffez le plus possible votre signalement pour aider à l'enquête. Gardez à l'esprit que moins vos allégations sont claires, précises et étayées, plus l'enquête sera difficile à mener.

#### *Protection pour bonne foi*

*Bonne foi* n'est pas nécessairement synonyme de *vérité* : vous agissez de bonne foi si vous croyez fournir de l'information véridique.

Le fait que vous mettiez en doute de bonne foi le caractère éthique d'un comportement ou demandiez de l'aide en cas d'infraction aux règles ou d'acte illégal présumé ne pourra être retenu contre vous. Si vous croyez qu'une personne a agi de façon injuste ou illégitime envers vous parce que vous avez exprimé vos préoccupations quant à une infraction réelle ou potentielle au Code, vous pouvez déposer une plainte anonyme.

Si vous déposez une plainte de mauvaise foi ou que vous fournissez de faux renseignements dans un dessein préjudiciable, vous vous exposez à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

#### **Autres précisions**

##### **Le Code ne touche pas vos conditions d'emploi**

Le Code ne modifie d'aucune façon vos conditions d'emploi ou vos relations avec Robex. Ni le Code, ni ses politiques, ni toute déclaration verbale ou écrite d'un employé de Robex ne vous accordent un droit, un privilège ou un avantage, ne permettent la continuité de votre emploi, n'établissent de conditions d'emploi ou ne vous lient à Robex en vertu d'un contrat de travail exprès ou tacite.

##### **Nous pouvons modifier le Code**

Le Code se veut un outil de référence. Nous pouvons à tout moment modifier en tout ou en partie ce dernier de même que toute politique ou procédure décrite ou citée.

Vous pouvez faire des propositions afin de l'améliorer.

#### **Attestation**

Je confirme avoir reçu, lu et compris le Code de conduite et d'éthique. Je confirme également par la présente me conformer et adhérer pleinement aux normes énoncées dans le Code de même qu'aux politiques et aux procédures y afférentes de l'entreprise. Je comprends être tenu de signaler toute infraction au Code au secrétaire corporatif, au directeur financier (CFO) ou au comité de régie et de mise en candidature (dans le cas d'employés), ou au comité de régie et de mise en candidature (dans le cas d'administrateurs et de dirigeants).

Document:	GRP-RBX-001-CODE DE CONSUITE ET ETHIQUE		
Rédigé par :	La direction générale	Approuvée par:	P.O Augustin ROUSSELET
Date de mise en application:	21/02/2014	Date révision:	21/02/2014
Version N°:	4.0		Page 16 sur 17



Nom et titre (en lettres moulées)

---

Signature

---

Date

---

Document: GRP-RBX-001-CODE DE CONSULTE ET ETHIQUE

Rédigé par : La direction générale

Date de mise en application: 21/02/2014

Version N°: 4.0

Approuvée par: P.O Augustin ROUSSELET

Date révision: 21/02/2014

Page 17 sur 17