



CODE DE CONDUITE ET D' ÉTHIQUE

CHAMP D'APPLICATION DU CODE	2
PRINCIPES DIRECTEURS	2
NORMES DE CONDUITE.....	2
Notre lieu de travail	2
Notre environnement.....	3
Nos relations avec les autres	4
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN	5
Cadeaux et divertissements.....	5
Utilisation équitable / Pratiques concurrentielles	6
Relations gouvernementales et activités politiques	6
DROITS DE L'HOMME	7
Définition des droits de l'homme	7
Droits à respecter.....	8
PROTÉGER LES ACTIFS D'OREZONE	8
Renseignements confidentiels et exclusifs et secrets commerciaux.....	9
Livres et registres financiers	10
INITIÉS.....	11
DIVULGATION PUBLIQUE EN TEMPS OPPORTUN	11
RESPECT DES LOIS, RÈGLES ET RÈGLEMENTS	11
NORME DE MISE EN ŒUVRE	12
RESPECT DU PRÉSENT CODE ET SIGNALEMENT DES INFRACTIONS.....	12
DÉROGATIONS.....	13
CERTIFICATION.....	13
RÉCEPTION ET ACCUSÉ DE RÉCEPTION	14

CODE DE CONDUITE ET D' ÉTHIQUE

CHAMP D'APPLICATION DU CODE

Orezone a établi des valeurs fondamentales qui, selon nous, sont la clé du succès d'Orezone. Le présent Code de conduite et d'éthique des affaires (le « Code ») reflète ces valeurs fondamentales et affirme l'engagement d'Orezone à mener ses activités avec honnêteté, intégrité et équité. Ce Code spécifie également les normes de comportement de base attendues de l'intérieur de l'Entreprise.

Chacun d'entre nous représente Orezone dans ses relations avec les autres, y compris les clients, les fournisseurs, les entrepreneurs, les partenaires, les gouvernements, les communautés, les investisseurs, les concurrents, les employés et le grand public. Orezone s'attend à ce que nous agissions de manière à améliorer la réputation d'Orezone à mener ses activités et ses affaires avec honnêteté, intégrité et équité et à éviter tout conflit qui pourrait nous être défavorable.

Ce code a été adopté par le conseil d'administration d'Orezone et s'applique à tous les employés d'Orezone et aux membres du conseil d'administration d'Orezone. Le présent Code s'applique également à tous les entrepreneurs et fournisseurs d'Orezone.

PRINCIPES DIRECTEURS

Tous ceux d'entre nous qui font affaire au nom d'Orezone doivent être guidés par les principes suivants qui servent de fondement à ce Code et aux politiques qui le renforcent :

- Agissez de manière éthique et honnête.
- Accepter la responsabilité et rendre compte de nos actes.
- Sélectionner et traiter nos employés de manière respectueuse, juste et équitable et favoriser un environnement de travail sûr et sain et exempt de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et d'hostilité de quelque nature que ce soit.
- Prenez des décisions qui sont dans le meilleur intérêt d'Orezone.
- Honorer nos ententes et nos engagements.
- Mener nos activités de manière responsable sur le plan environnemental et social.
- Communiquer avec toutes nos parties prenantes de manière honnête et directe.
- Obéir à toutes les lois régissant la conduite de nos affaires.

NORMES DE CONDUITE

Notre lieu de travail

Respect, dignité et confiance. Orezone s'engage à établir et à maintenir un environnement de travail où chacun est traité avec respect, dignité et confiance. Il est de la responsabilité de chacun d'entre nous de favoriser et d'encourager un tel environnement.

Discrimination. Nous ne tolérons aucune discrimination à l'égard d'un individu ou d'un groupe sur la base de la race, du sexe, de la religion, de l'origine nationale, de l'état matrimonial ou familial, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la limitation physique ou de toute autre caractéristique personnelle protégée par la loi.

Harcèlement. Nous ne tolérons pas l'intimidation, le harcèlement ou l'intimidation de quelque nature que ce soit. Le harcèlement est tout type d'infraction indésirable répétée, y compris la violence sexuelle, raciale, religieuse, psychologique, physique, verbale ou autre.

Violence. Nous ne tolérons aucune forme de violence. La violence au travail est tout acte par lequel une personne est maltraitée, menacée, intimidée ou agressée dans le cadre de son emploi.

Santé et sécurité. La vision d'Orezone en matière de santé et de sécurité est que chaque personne sera en sécurité et en bonne santé tous les jours, tant au travail qu'à la maison. L'atteinte de cet objectif dépend de chacun d'entre nous, et nous sommes tous censés :

- (a) être conscients des questions de sécurité liées à l'exécution du travail que nous effectuons, car nous sommes responsables de notre propre santé et de notre sécurité ainsi que de la santé et de la sécurité de chacun ;
- (b) travailler en toute sécurité en respectant les lois, les politiques et les procédures de travail et en communiquant les pratiques inacceptables à la direction ;
- (c) participer à des formations et améliorer continuellement nos processus et nos performances ;
- (d) connaître les politiques, les programmes et les systèmes d'Orezone, y compris ses politiques en matière de sécurité, de santé et d'environnement ; et
- (e) Exercer nos responsabilités de manière professionnelle, à l'abri des effets de la drogue et/ou de l'alcool.

Notre politique est d'assurer un environnement de travail dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité et qui est exempt de harcèlement, de discrimination et de violence. On s'attend à ce que tout le personnel et les entrepreneurs d'Orezone comprennent et respectent ces principes. Orezone enquêtera et traitera toutes les préoccupations, plaintes ou incidents de discrimination, de violence ou de harcèlement en milieu de travail de manière équitable et rapide, tout en respectant la vie privée des employés autant que possible.

Notre environnement

Orezone s'engage à adopter les meilleures pratiques et pratiques en matière de gestion environnementale et vise à gérer l'exploration, l'exploitation minière et d'autres opérations de manière à minimiser tout effet négatif sur l'environnement. Orezone permettra de :

- (a) maintenir des programmes actifs, continus et vérifiés de manière indépendante pour assurer la conformité aux politiques de l'entreprise, aux lois applicables et aux exigences gouvernementales ;

- (b) concevoir, mettre en œuvre et évaluer continuellement ses systèmes de gestion ;
- (c) mesurer régulièrement notre performance par rapport aux normes et aux meilleures pratiques reconnues de l'industrie ; et
- (d) fournir à chacun d'entre nous les ressources nécessaires pour identifier, gérer et réduire les risques environnementaux et, en retour, s'attendre à ce que nous comprenions nos obligations de conformité et menions nos activités d'une manière conforme à la politique environnementale d'Orezone et aux politiques et procédures environnementales généralement acceptées, et que nous assumions la responsabilité des aspects des questions environnementales sur lesquelles nous avons un contrôle.

Nos relations avec les autres

Conflits d'intérêts. Chacun d'entre nous a l'obligation d'agir avec honnêteté et intégrité et dans le meilleur intérêt d'Orezone et d'éviter toute relation ou activité qui pourrait créer, ou sembler créer, un conflit entre nos intérêts personnels et les intérêts d'Orezone. Les conflits d'intérêts surviennent lorsque notre position ou nos responsabilités avec Orezone présentent une opportunité de gain personnel, en plus des récompenses normales d'être un employé, un dirigeant ou un administrateur, au détriment d'Orezone. Ils surviennent également lorsque nos intérêts personnels extérieurs sont incompatibles avec ceux d'Orezone et créent des loyautés conflictuelles. Bien que nous puissions employer plus d'un membre de la famille, nous n'autorisons pas la supervision d'un membre de la famille par un autre.

Intérêts personnels conflictuels. Il existe de nombreuses situations dans lesquelles nos intérêts personnels peuvent entrer en conflit avec ceux d'Orezone et nous amener à privilégier les intérêts personnels dans des situations où les responsabilités de l'entreprise devraient primer. Par exemple:

- (a) l'acquisition d'un bien, d'un titre ou d'un intérêt commercial dont nous savons qu'Orezone a ou pourrait avoir un intérêt à acquérir ;
- (b) agir en tant qu'administrateur ou dirigeant, ou travailler en tant qu'employé ou consultant d'un concurrent ou d'un partenaire commercial réel ou potentiel d'Orezone ;
- (c) investir dans un concurrent, un fournisseur, un client ou un partenaire commercial réel ou potentiel d'Orezone ou négocier des actions dans un tel investissement ou une telle transaction peut influencer nos décisions commerciales ou compromettre notre jugement indépendant ; et
- (d) la participation à un autre intérêt commercial ou à une autre activité qui prive Orezone du temps ou de l'attention nécessaires pour s'acquitter correctement de ses obligations ou qui crée une obligation ou une distraction qui nuit à l'exercice de notre jugement indépendant, de notre responsabilité fiduciaire, de notre initiative ou de notre efficacité à agir au nom d'Orezone.

Avant de participer à des intérêts commerciaux extérieurs qui pourraient influencer nos décisions commerciales ou compromettre notre jugement indépendant, nous devons d'abord divulguer cet intérêt à Orezone et obtenir l'approbation du chef de la direction ou, dans le cas du chef de la direction, du comité de gouvernance, de nomination et de rémunération.

Opportunités d'entreprise. Nous avons l'obligation envers Orezone de promouvoir ses intérêts légitimes lorsque l'occasion se présente. Les opportunités qui s'offrent à nous en raison de notre position avec Orezone doivent être divulguées et traitées comme appartenant à Orezone.

Relations publiques. La politique de divulgation, de confidentialité et de délit d'initié de la Société définit les personnes responsables de toutes les relations publiques, y compris tous les contacts avec les médias, et ce sont les seules personnes autorisées à agir à titre de porte-parole d'Orezone. Cela signifie qu'eux-mêmes, ou les personnes désignées par eux, peuvent et doivent répondre aux demandes de renseignements ou d'informations concernant Orezone, y compris de la part de la communauté des investisseurs, du grand public, des médias, des autorités gouvernementales ou d'autres tiers. Nous devons immédiatement renvoyer tout contact des médias à l'un d'entre eux. De plus, toute présentation proposée par l'industrie ou toute information officielle sur Orezone doit d'abord être examinée par l'un de ces porte-parole.

Relations avec la communauté. Orezone reconnaît que notre succès dépend de nos partenariats avec nos employés, nos entrepreneurs, les communautés locales et d'autres parties prenantes. Nous mobiliserons ces communautés, utiliserons un dialogue ouvert et honnête pour établir des relations, établir des relations et faire confiance et respecter leurs connaissances culturelles et leur patrimoine.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

La Société adopte une approche de tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin, de la corruption et des paiements de facilitation sous toutes leurs formes.

Cadeaux et divertissements

Nous ne devrions pas utiliser notre position avec Orezone pour obtenir un gain ou un avantage personnel d'autres employés ou de ceux qui font ou cherchent à faire affaire avec Orezone. Les actions entreprises et les décisions prises doivent être fondées sur une évaluation impartiale et objective des faits dans chaque situation, libre de l'influence de cadeaux qui peuvent nuire à notre jugement.

Les clients, les fournisseurs, les entrepreneurs, les consultants et les autres personnes qui font ou cherchent à faire affaire avec Orezone doivent être sélectionnés et traités de manière impartiale, sans faveur ni préférence fondée sur des considérations autres que l'intérêt supérieur d'Orezone. Par conséquent, nous ne pouvons pas accepter ou fournir, directement ou indirectement, à titre d'avantage personnel, des paiements, des services, des prêts, d'autres rémunérations ou avantages de la part d'un client, d'un fournisseur, d'un entrepreneur, d'un consultant ou de toute autre personne ou entité qui fait ou cherche à faire affaire avec Orezone ou qui est un concurrent de celle-ci s'ils pourraient raisonnablement être considérés comme extravagants pour le destinataire ou influençant de manière inappropriée la relation d'affaires d'Orezone avec ou créer une obligation, envers le destinataire.

Cette interdiction ne nous empêche pas d'accepter ou de fournir des cadeaux ou des divertissements modestes qui sont habituellement fournis pour favoriser des relations d'affaires importantes et qui n'influencent pas (et ne pourraient pas raisonnablement être perçus) nos décisions commerciales ou compromettent notre jugement indépendant. Voici les directives concernant les cadeaux et les divertissements:

- (a) Les cadeaux modestes, tels que des articles avec logo, des stylos, des calendriers, des casquettes, des chemises et des tasses, sont acceptables si le coût est raisonnable ;

- (b) des invitations raisonnables à des réunions, des congrès, des conférences ou des séminaires de formation sur les produits liés aux affaires peuvent être acceptées ;
- (c) Les invitations à des événements sociaux, culturels ou sportifs peuvent être acceptées si le coût est raisonnable et que votre participation sert à des fins commerciales habituelles telles que le réseautage (par exemple, repas, fêtes de fin d'année et billets) ; et
- (d) Les invitations à des activités de golf, de pêche, d'événements sportifs ou à des voyages similaires qui sont habituels et habituels pour votre poste au sein d'Orezone et de l'industrie et qui favorisent de bonnes relations de travail avec les clients et les fournisseurs peuvent être acceptées.

Utilisation équitable / Pratiques concurrentielles

Pour réaliser les intérêts commerciaux d'Orezone, chacun d'entre nous doit s'efforcer de traiter équitablement avec les contreparties, les clients, les fournisseurs, les concurrents et les employés d'Orezone. Nous ne pouvons pas tirer un avantage indu de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la fausse déclaration de faits importants ou toute autre pratique déloyale.

Orezone est fermement convaincu qu'une concurrence loyale est fondamentale et respecte et soutient les lois qui interdisent la restriction du commerce, les pratiques déloyales ou l'abus de pouvoir économique. Par conséquent, Orezone ne conclura pas d'accords qui restreignent illégalement sa capacité à concurrencer d'autres entreprises, ou la capacité de toute autre organisation commerciale à concurrencer librement Orezone. La politique d'Orezone nous interdit également de conclure ou de discuter d'un arrangement ou d'une entente illégale qui pourrait entraîner des pratiques commerciales déloyales ou un comportement anticoncurrentiel.

Relations gouvernementales et activités politiques

Toutes les relations entre les administrateurs, les employés et les fonctionnaires doivent être menées de manière à ne pas compromettre l'intégrité ou à remettre en question la réputation d'Orezone, de cette personne ou de ces fonctionnaires. Aucun paiement ou cadeau illégal ou inapproprié (un paiement de facilitation) ne peut être effectué ou offert à un fonctionnaire gouvernemental en vue d'influencer un acte ou une décision officielle liée à la conservation ou à l'obtention d'affaires, à la promulgation ou à l'application de lois (y compris les actions gouvernementales non discrétionnaires) ou à l'obtention de faveurs.

Aux fins du présent Code, le terme « fonctionnaire » est défini au sens large et comprend tout dirigeant ou employé d'une entreprise appartenant au gouvernement ou contrôlée par celui-ci.

Orezone ne fait aucun don ou contribution à un candidat à une charge publique ou à un parti politique et n'approuve pas que quiconque les fasse en son nom. Orezone reconnaît toutefois que nous, en tant qu'individus, pouvons choisir de participer à des activités politiques, mais que ces activités ne doivent pas impliquer l'utilisation de l'argent, du temps, de l'équipement, des fournitures, des installations ou d'autres ressources d'Orezone. Si vous participez à des activités politiques personnelles, il doit être clair que vous agissez à titre personnel et non en tant que représentant d'Orezone.

DROITS DE L'HOMME

Le respect des droits de la personne des employés d'Orezone, des résidents des communautés où la Société exerce ses activités, des employés des entrepreneurs, des fournisseurs et des autres parties prenantes dont les droits de la personne peuvent être directement touchés par les activités de la Société est un élément essentiel de la vision et des valeurs de la Société.

Nous nous engageons à mener nos activités d'une manière conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux lois des pays d'origine et d'accueil, aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et aux Principes d'extraction responsable de l'or et à la norme sur l'or sans conflit du Conseil mondial de l'or.

L'entreprise:

- (a) respecte les droits de l'homme et s'engage à traiter les individus avec dignité et respect, en créant un environnement de travail sain ;
- (b) identifier, prévenir et atténuer les impacts négatifs sur les droits de l'homme (y compris, mais sans s'y limiter, le travail forcé et le travail des enfants) qui sont directement liés aux opérations, produits ou services de la Société par ses partenaires commerciaux ;
- (c) collabore avec les parties prenantes externes pour cerner les défis les plus importants pour ses projets et, en particulier, dans les endroits où des activités d'exploration, de développement, de construction et de remise en état ont lieu ou sont prévues et où des préoccupations potentielles en matière de droits de la personne peuvent exister ;
- (d) cherche à consulter et à coopérer avec les communautés et les peuples autochtones au sujet des projets qui affectent leurs terres, leurs ressources et leurs territoires, conformément à la Déclaration des Nations Unies sur les peuples autochtones et au principe du consentement libre, préalable et éclairé ;
- (e) intègre les exigences relatives aux droits de l'homme dans les contrats avec les partenaires commerciaux et les gouvernements hôtes, le cas échéant ; et
- (f) constate que les risques pour les droits de l'homme sont encore plus grands dans les zones de faible gouvernance, de conflits graves et de corruption endémique ; Il faut donc faire preuve d'une diligence accrue en ce qui concerne l'engagement des parties prenantes et l'investissement social stratégique.

Définition des droits de l'homme

Les droits de l'homme sont définis comme les droits fondamentaux que les humains ont du fait d'être humains, et qui ne sont ni créés ni ne peuvent être abrogés par un gouvernement, une entreprise ou une autre entité.

Soutenus par plusieurs conventions et traités internationaux (tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies en 1948), ceux-ci incluent des droits culturels, économiques et politiques, tels que le droit à la vie, à la liberté, à l'éducation et à l'égalité devant la loi, et le droit d'association, de croyance, de liberté d'expression, d'information, de religion, de mouvement et de nationalité.

La reconnaissance de ce droit comprend le respect des droits des communautés traditionnelles et des peuples autochtones énoncés dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, des femmes, des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques, des enfants, des personnes handicapées, des travailleurs migrants et de leurs familles et d'autres groupes d'une société dont la situation peut les rendre particulièrement vulnérables aux effets négatifs sur leurs droits.

Aux fins du présent Code, les droits de l'homme sont les suivants :

- (a) celles qui sont définies et reconnues à l'échelle internationale dans les conventions internationales ; et
- (b) reconnu par : i) la Charte internationale des droits de l'homme (qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme) ; et ii) la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, en particulier le droit de ne pas être soumis au travail forcé, l'abolition du travail des enfants, la liberté d'association et d'organisation, le droit de négociation collective et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Droits à respecter

Dans le cadre de l'application du présent Code, la Société s'engage à :

- (a) garantir des conditions de travail équitables et un traitement équitable pour tous nos employés, ce qui inclut les droits à la liberté d'association et à la négociation collective, et interdire le travail forcé, obligatoire ou des enfants et la traite des êtres humains dans notre personnel et dans notre chaîne d'approvisionnement ;
- (b) l'interdiction du harcèlement et de la discrimination dans toutes nos activités ;
- (c) le respect des ressources, des valeurs, des traditions et des cultures des communautés locales et autochtones ;
- (d) la réduction des impacts environnementaux liés aux activités de la Société, y compris l'accès à l'eau potable, à la terre et à l'air, en particulier en ce qui concerne la santé et les moyens de subsistance ;
- (e) éviter de porter atteinte au droit aux moyens de subsistance, y compris ceux dont les moyens de subsistance dépendent historiquement de l'exploitation minière artisanale ou d'autres économies locales, y compris l'agriculture ;
- (f) opérer dans le respect des droits de l'homme dans les zones d'après-conflit et de faible gouvernance ; et
- (g) veiller à ce que l'entreprise ne s'engage pas dans des actions complices de celles des gouvernements hôtes, des entrepreneurs, des fournisseurs ou des partenaires qui violent les droits de l'homme.

PROTÉGER LES ACTIFS D'OREZONE

Orezone a fait des investissements substantiels dans les actifs de nos lieux de travail et nous sommes

tous responsables de les protéger contre le vol, la perte, les dommages, l'inattention, l'utilisation abusive et le gaspillage. Cela signifie que:

- (a) nous ne devons pas utiliser la propriété d'Orezone à des fins lucratives ou à des fins illégales, non autorisées ou contraires à l'éthique ;
- (b) nous sommes censés faire preuve de prudence dans l'utilisation de la propriété d'Orezone et ne pas endommager ou détruire intentionnellement la propriété d'Orezone ;
- (c) nous ne devons pas reproduire, distribuer ou modifier des documents protégés par des droits d'auteur sans l'autorisation du propriétaire des droits d'auteur ; et
- (d) nous devons faire preuve d'intégrité et de prudence dans l'engagement et l'approbation des dépenses d'entreprise et nous assurer que ces dépenses sont raisonnables et servent les intérêts commerciaux d'Orezone.

Nous devons également utiliser les ressources informatiques d'Orezone (y compris, mais sans s'y limiter, les ordinateurs, les courriels, les applications, l'accès à Internet, les téléphones et la messagerie vocale) à des fins commerciales. Orezone peut surveiller notre utilisation des ressources de technologie de l'information, car notre utilisation inappropriée de ces ressources peut non seulement interférer avec la réalisation de nos activités pour Orezone, mais aussi compromettre la réputation d'Orezone ou notre conformité aux exigences réglementaires. Orezone reconnaît que, de temps à autre, l'utilisation personnelle des ressources informatiques peut être nécessaire ; cependant, une telle utilisation ne devrait pas avoir d'impact sur les activités commerciales et toute utilisation sera régie par des politiques de technologie de l'information qui établissent des lignes directrices pour l'utilisation appropriée des ressources de technologie de l'information d'Orezone, que nous sommes tous censés connaître.

Renseignements confidentiels et exclusifs et secrets commerciaux

Nous pouvons avoir accès à des informations relatives à Orezone, y compris des informations financières et stratégiques, des informations concernant les employés, les clients et d'autres tiers avec lesquels Orezone traite et d'autres informations qui ne sont pas accessibles au grand public (par le biais d'un communiqué de presse ou d'un autre dépôt public). Toutes ces informations, qu'elles fassent ou non l'objet d'un droit d'auteur ou d'un brevet, sont la propriété d'Orezone.

Nous sommes censés protéger les renseignements confidentiels et ne les divulguer à personne d'autre qu'à d'autres employés selon le principe du « besoin de savoir ». Il nous est également interdit d'utiliser ces informations à des fins personnelles, y compris, par exemple, d'effectuer des opérations sur des valeurs mobilières sur la base de ces informations.

La divulgation ou l'utilisation abusive d'informations confidentielles peut avoir des conséquences très graves. Cela peut entraîner des poursuites judiciaires contre Orezone et/ou ses employés, dirigeants et administrateurs, nuire à notre capacité à concurrencer, affecter notre situation financière, violer les droits de nos employés ou nuire à notre crédibilité ou à notre réputation. S'il s'avère que la divulgation de renseignements confidentiels est nécessaire pour des raisons commerciales, la personne qui reçoit les renseignements confidentiels doit être informée qu'ils doivent rester confidentiels et, dans de nombreux cas, elle devra signer une entente de confidentialité avant que la divulgation ne soit faite.

Afin d'éviter l'utilisation abusive ou la divulgation par inadvertance de renseignements confidentiels, les

procédures suivantes doivent être observées :

- (a) Les renseignements confidentiels devraient être conservés dans un endroit sûr, et leur accès devrait être limité aux personnes qui « ont besoin de les connaître » dans le cours normal des affaires ;
- (b) les questions confidentielles ne doivent pas être discutées dans des endroits où la discussion peut être entendue ;
- (c) les documents confidentiels ne doivent pas être lus dans des lieux publics, laissés sans surveillance ou jetés là où ils peuvent être récupérés par d'autres ;
- (d) la transmission de documents par voie électronique ne devrait être effectuée que si la transmission peut être effectuée et reçue dans des conditions sécurisées ;
- (e) les copies supplémentaires de documents confidentiels doivent être déchiquetées ou détruites de toute autre manière de manière sécuritaire ; et
- (f) Les parties extérieures qui ont accès à des renseignements confidentiels doivent être informées de leur obligation de ne pas divulguer ces renseignements confidentiels à qui que ce soit d'autre et doivent confirmer leur engagement à ne pas les divulguer sous la forme d'une entente de confidentialité écrite.

Livres et registres financiers

Orezone maintient un niveau élevé d'exactitude et d'exhaustivité dans ses registres commerciaux et financiers. Ces registres servent de base à la gestion de nos activités et des affaires de la Société et sont essentiels pour remplir les obligations envers les employés, les clients, les investisseurs et autres, ainsi que pour se conformer aux exigences fiscales et juridiques en matière de déclaration. Ils contiennent également des informations essentielles sur Orezone, sur lesquelles nos actionnaires, nos analystes en investissement et nos régulateurs s'appuient pour prendre des décisions clés concernant Orezone.

Ceux d'entre nous qui aident à la préparation des dossiers commerciaux et financiers d'Orezone ou qui publient des rapports réglementaires ou financiers ont la responsabilité de s'assurer qu'ils présentent fidèlement toutes les informations de manière véridique, exacte, complète et équitable, qu'ils sont publiés en temps opportun et qu'ils sont conformes aux exigences légales applicables et au système de contrôles internes d'Orezone.

Des registres appropriés doivent être tenus pour toutes les transactions et il ne doit pas y avoir de fonds en espèces, de comptes bancaires, d'investissements ou d'autres actifs qui ne sont pas enregistrés ou qui sont insuffisamment enregistrés dans les livres et registres de la Société. Aucun paiement ne doit être approuvé sans des documents justificatifs et une autorisation adéquats et exacts.

Nous sommes également tenus de coopérer pleinement avec l'auditeur indépendant d'Orezone et de ne pas contraindre, induire en erreur ou manipuler ou tenter de manipuler de quelque manière que ce soit l'auditeur indépendant d'Orezone.

Orezone conserve tous les dossiers conformément aux lois et règlements applicables concernant la conservation des dossiers commerciaux. Il est interdit de détruire ou d'altérer sans autorisation des

documents, qu'ils soient écrits ou électroniques, lorsqu'Orezone est tenu par la loi ou la réglementation gouvernementale de conserver de tels registres ou lorsqu'elle a des raisons de savoir qu'une enquête ou un litige gouvernemental est menacé ou en cours concernant ces documents. En cas de doute quant à la possibilité d'éliminer les documents, il faut communiquer avec le dirigeant principal des finances.

INITIÉS

Les lois canadiennes sur les valeurs mobilières interdisent l'achat ou la vente de titres d'une société par une personne qui détient des renseignements importants sur cette société qui n'ont pas été divulgués au public (ce qu'on appelle le « délit d'initié »).

Orezone a adopté une politique de divulgation, de confidentialité et de délit d'initié afin d'empêcher les opérations inappropriées sur ses titres et la communication inappropriée d'informations importantes non divulguées concernant Orezone que nous sommes tous censés comprendre et respecter.

Si l'achat ou la vente d'actions d'Orezone fait l'objet d'un examen minutieux, cet achat ou cette vente pourrait bien être perçu différemment après coup et avec le recul de la façon dont ces actions étaient perçues à l'époque.

Afin d'éviter la possibilité ou l'apparence d'un délit d'initié, Orezone imposera des « périodes d'interdiction » régulières entourant la publication des résultats financiers trimestriels et annuels, au cours desquelles l'achat et la vente de titres d'Orezone par les administrateurs, les dirigeants et autres employés seront interdites. De plus, Orezone peut, de temps à autre, imposer des périodes d'interdiction supplémentaires.

DIVULGATION PUBLIQUE EN TEMPS OPPORTUN

Orezone s'engage à fournir une divulgation opportune, factuelle et exacte d'informations importantes sur Orezone à ses actionnaires, à la communauté financière et au public, y compris dans les documents déposés par Orezone auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières. La politique d'Orezone en matière de divulgation publique est énoncée dans notre politique de divulgation, de confidentialité et de délit d'initié.

RESPECT DES LOIS, RÈGLES ET RÈGLEMENTS

La politique d'Orezone est de respecter ou de dépasser toutes les exigences légales et réglementaires qui lui sont applicables. Chacun d'entre nous doit contribuer à cette attente en :

- (a) faire tous les efforts raisonnables pour se familiariser avec les lois, les règles, les règlements et toute autre politique et code professionnel qui peuvent régir nos activités ;
- (b) faire preuve de diligence dans le respect de ces lois, règles et règlements ainsi que des politiques et codes professionnels ; et
- (c) S'assurer que ceux qui relèvent de nous, et les personnes à qui nous rendons compte, sont également au courant de ces lois, règles, règlements et politiques et codes professionnels.

Si vous n'êtes pas certain de la façon dont une loi, une règle, un règlement ou une politique ou un code professionnel pourrait s'appliquer à vous, parlez-en à votre superviseur ou communiquez avec le dirigeant principal des finances pour obtenir de l'aide.

NORME DE MISE EN ŒUVRE

Pour mettre en œuvre et faire respecter le présent Code, la Société s'engagera, de bonne foi, le cas échéant à :

- (a) intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans les processus opérationnels importants, le cas échéant ;
- (b) impliquer une consultation multipartite de la part des parties prenantes internes et externes pour aider la Société à identifier les impacts négatifs de ses activités sur les droits de la personne des parties prenantes externes ;
- (c) travailler à la mise en place de protocoles de mise en œuvre du présent Code et d'outils de formation conformes aux objectifs recherchés dans le présent Code (y compris, mais sans s'y limiter, la communication des conséquences en cas de non-respect du présent Code) ;
- (d) mettre en œuvre des mécanismes de règlement des griefs accessibles directement aux personnes et aux communautés susceptibles d'être touchées négativement par les activités de la Société ;
- (e) soutenir les mesures correctives appropriées en cas d'impacts négatifs avérés causés par les actions de la Société ;
- (f) surveiller régulièrement (y compris effectuer des examens de diligence raisonnable), rendre compte objectivement et communiquer de manière transparente les performances ; et
- (g) rendre ce Code accessible au public, le communiquer efficacement à toutes les parties concernées et le mettre à jour si nécessaire.

RESPECT DU PRÉSENT CODE ET SIGNALEMENT DES INFRACTIONS

Le conseil d'administration est responsable en dernier ressort de ce Code et du contrôle de son respect. Les infractions substantielles au présent Code seront signalées au conseil d'administration d'Orezone ou à un comité du conseil. Chacun est responsable de signaler ces violations à son rapport d'administrateur afin de s'assurer que toute violation substantielle est signalée au conseil.

Il est de la responsabilité de chacun d'entre nous de comprendre et de respecter le présent Code. Identifier les problèmes ou les violations pour leur permettre d'être résolus rapidement et correctement ou pour éviter qu'ils ne s'aggravent ou ne se reproduisent, profite à tous et améliore notre environnement de travail et la réputation d'Orezone. Nous sommes donc encouragés et attendus de :

- (a) identifier et soulever les problèmes potentiels avant qu'ils n'entraînent des problèmes ;
- (b) prendre toutes les mesures responsables pour prévenir une violation du présent code ;
- (c) signaler des violations réelles ou potentielles du présent Code que nous observons ou dont nous avons connaissance ; et

- (d) Demandez des conseils supplémentaires au besoin.

Les mesures de représailles contre toute personne qui soulève de telles préoccupations ou questions ou qui signale de bonne foi des infractions présumées au Code ne seront pas tolérées.

Comme le Code ne prescrit pas de règle pour chaque circonstance que nous pourrions rencontrer, nous devons faire preuve de discernement et de bon sens dans l'application des lignes directrices énoncées dans le Code. En règle générale, si vous avez des questions concernant l'application d'une exigence en vertu du présent code, la meilleure marche à suivre dans une situation particulière, ou si vous soupçonnez une violation possible d'une loi, d'un règlement ou du présent code, vous devez en parler rapidement à votre superviseur.

S'il n'est pas possible ou souhaitable de signaler une préoccupation ou une plainte à votre superviseur pour une raison quelconque ou si le fait de le signaler à votre superviseur ne résout pas le problème, vous devez aborder la question avec le dirigeant principal des finances ou vous pouvez demander de l'aide par le biais des procédures énoncées dans la politique de dénonciation et la ligne de dénonciation d'Orezone, qui sont affichés sur le site Web d'Orezone.

Tous les efforts raisonnables seront déployés pour assurer la confidentialité des préoccupations concernant les infractions présumées au Code, toute enquête connexe et l'identité des personnes qui fournissent des renseignements, dans la mesure compatible avec la nécessité de mener une enquête appropriée, équitable et approfondie.

Le non-respect de ce Code peut vous exposer à des mesures disciplinaires de la part d'Orezone, pouvant aller jusqu'au licenciement. Les violations de ce Code peuvent également constituer des violations de la loi et peuvent entraîner des sanctions civiles ou pénales pour vous, vos superviseurs et/ou Orezone.

DÉROGATIONS

De temps à autre, Orezone peut renoncer à certaines dispositions du présent code. Le terme « renonciation » désigne l'approbation par Orezone d'un écart important par rapport à une disposition du présent Code.

En général, les dérogations ne peuvent être accordées que par le président du conseil d'administration et doivent être signalées au conseil d'administration. Toute dérogation aux dispositions du présent Code pour les administrateurs et les membres de la haute direction ne peut être faite que par le conseil d'administration et sera divulguée aux actionnaires comme l'exige la loi applicable.

CERTIFICATION

Chacun d'entre nous sera tenu de fournir une certification attestant qu'il a lu, compris et qu'il se conformera au présent Code.

**Examiné et approuvé par le conseil d'administration
(tel que modifié) 13 mai 2025**

RÉCEPTION ET ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Je _____, je reconnais par la présente que j'ai reçu et lu (Imprimer
le nom)

une copie du « Code de conduite et d'éthique » et accepter de s'y conformer. Je comprends que la violation du Code peut m'exposer à de sévères sanctions civiles et/ou pénales, et que la violation des termes du Code peut m'exposer à des mesures disciplinaires de la part de la Société pouvant aller jusqu'au licenciement.

Signature

Date