



POLITIQUE DE DIVERSITÉ

1.	CHAMP D'APPLICATION.....	2
2.	DÉFINITION DE LA DIVERSITÉ	2
3.	OBJECTIFS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'ÉGALITÉ DES SEXES.....	2
4.	DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	2
5.	GESTION DE LA DIVERSITÉ.....	3
6.	INTERDICTION DES COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES	3
7.	SUIVI ET RAPPORTS	3
8.	MODIFICATIONS DE LA POLITIQUE.....	4



POLITIQUE DE DIVERSITÉ

1. CHAMP D'APPLICATION

Orezone Gold Corporation (la "**Société**") reconnaît qu'une main-d'œuvre composée de nombreux individus possédant un mélange diversifié de compétences, d'expériences, de perspectives, d'antécédents et de caractéristiques permet une meilleure compréhension des opportunités, des problèmes et des risques, ainsi qu'une prise de décision plus solide. La société s'est engagée à mettre en place un système fondé sur le mérite pour la composition de son conseil d'administration (le "**conseil**"), de sa direction et de son personnel, dans le cadre d'une culture diversifiée et inclusive qui sollicite des perspectives et des points de vue multiples, sans préjugés ni discrimination.

L'entreprise reconnaît les avantages de la diversité au sein du conseil d'administration et de la direction. La diversité est importante pour garantir que les membres du conseil d'administration et de la direction possèdent l'éventail de perspectives, d'expériences et d'expertises nécessaires pour atteindre les objectifs de la société.

2. DÉFINITION DE LA DIVERSITÉ

La diversité désigne l'ensemble des caractéristiques variées qui rendent les individus uniques les uns par rapport aux autres. Elle comprend, entre autres, des caractéristiques telles que le sexe, l'éducation, la religion, l'appartenance ethnique, la race, la nationalité, la culture, la langue, le statut d'autochtone, l'âge, le handicap et d'autres caractéristiques.

3. OBJECTIFS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'ÉGALITÉ DES SEXES

La présente politique de diversité (la "**politique**") fournit un cadre de base dans lequel l'entreprise tiendra compte des principes de diversité lors du recrutement, du développement et de la nomination de l'équipe de direction et des membres du conseil d'administration, l'objectif étant que l'entreprise soit guidée par des personnes talentueuses et compétentes possédant une expérience, des antécédents et des perspectives diversifiés.

L'entreprise s'efforce d'accroître la diversité dans l'ensemble de l'organisation, y compris dans les filiales et au siège, avec notamment l'objectif d'atteindre un niveau de 30 % de femmes dans l'ensemble de l'organisation. Elle adoptera une approche à plusieurs volets pour parvenir à une composition plus diversifiée, ce qui peut inclure la formation et l'éducation de tous les employés et membres du conseil d'administration dans les domaines de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion.

4. DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Lors de l'identification et de l'examen de la sélection des candidats à la nomination ou à l'élection au conseil d'administration, le comité de gouvernance d'entreprise, de nomination et de rémunération (le "**comité**") sélectionnera en fin de compte, sur la base d'un système fondé sur le mérite, une personne possédant les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires pour superviser efficacement les activités de l'entreprise. En outre, le comité tiendra dûment compte du niveau actuel de diversité au sein du conseil d'administration et de l'impact positif qu'une plus grande diversité pourrait avoir sur la société et ses activités.

La diversité des genres fera l'objet d'une attention particulière lors de l'examen des nominations au conseil d'administration. Le comité veillera à ce que des efforts appropriés soient déployés pour inclure des femmes dans la liste des candidats envisagés pour des postes au sein du conseil d'administration. En plus de ses propres recherches, le comité engagera, si nécessaire, des conseillers externes indépendants qualifiés pour rechercher des candidats afin d'atteindre les objectifs de diversité de l'entreprise.

5. GESTION DE LA DIVERSITÉ

Le directeur général (le "**directeur général**") est chargé d'assurer le leadership nécessaire pour garantir le succès à long terme de la société et d'intégrer les politiques approuvées par le conseil d'administration, y compris la présente politique, dans le recrutement et la nomination des équipes de direction de la société. Le directeur général rendra compte chaque année au comité de la mise en œuvre de la politique.

Seuls les candidats hautement qualifiés sur la base de leur expérience, de leur formation, de leur expertise, de leurs compétences personnelles, de leurs qualités et de leurs connaissances générales et sectorielles seront pris en considération.

L'un des objectifs de cette politique est que les critères de diversité soient également pris en compte lors de la détermination de la composition des équipes de direction.

L'entreprise soutiendra l'inclusion en mettant en œuvre des pratiques de recrutement enregistrables qui permettent d'atteindre un bassin de candidats diversifié et veillera à ce que ses pratiques de recrutement soient exemptes de préjugés. L'entreprise offrira une formation à tous les employés afin de favoriser la promotion interne et d'accroître la diversité à tous les niveaux de la direction.

6. INTERDICTION DES COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES

L'entreprise interdit toute forme de comportement discriminatoire et de pratiques commerciales déloyales. Cela inclut, sans s'y limiter, la discrimination, le harcèlement sexuel ou autre, les brimades, la victimisation et la diffamation sur la base d'attributs tels que la race, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion ou toute autre caractéristique protégée. Nous nous engageons à favoriser un lieu de travail sûr, respectueux et inclusif qui respecte la dignité et les droits de tous les individus. Toute infraction à cette politique sera traitée avec sérieux et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

7. SUIVI ET RAPPORTS

Le comité contrôlera le processus de recrutement afin de s'assurer que le groupe de candidats potentiels satisfait aux exigences de diversité définies par la présente politique et représente la diversité des compétences et des points de vue. En outre, le comité veillera à ce que les recherches de la société incluent des candidates et, si nécessaire, utilisera l'assistance d'un tiers indépendant pour aider la société à atteindre ses objectifs en matière de diversité.

Le comité sera chargé de contrôler l'efficacité de cette politique et de continuer à développer les initiatives existantes afin de créer une culture diversifiée dans l'ensemble de l'entreprise.

Le comité rendra compte chaque année au conseil d'administration de l'efficacité des procédures de nomination pour les postes du conseil d'administration et de la direction et recommandera toute modification qu'il jugera appropriée.

Le comité sera également responsable de la publication annuelle d'informations sur la diversité dans la notice annuelle et la circulaire d'information de la direction, ainsi que de l'évaluation de la réussite de l'entreprise dans la réalisation des objectifs définis dans la présente politique.

8. MODIFICATIONS DE LA POLITIQUE

Le conseil d'administration se réserve le droit de modifier la présente politique de temps à autre s'il le juge nécessaire.

Date d'approbation du Conseil d'administration : 13 mai 2025