



CODE DE CONDUITE ET D'ETHIQUE DES AFFAIRES

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 DE LA ZONE MINÉRALISÉE	9
Informations confidentielles et exclusives 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'ETHIQUE DES AFFAIRES

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 au sein de la Société.

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 attend de nous que nous agissions d'une manière qui renforcera la réputation d'Orezone pour la conduite de ses affaires avec honnêteté, intégrité et équité et que nous évitions tout conflit qui pourrait se refléter de manière défavorable sur nous.

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. Ce code s'applique également à tous les entrepreneurs et fournisseurs d'Orezone.

PRINCIPES DIRECTEURS

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

- Agir de manière éthique et honnête.
- Accepter la responsabilité de nos actes et en rendre compte.
- Sélectionner et traiter nos employés de manière respectueuse, juste et équitable et favoriser un environnement de travail sûr et sain, exempt de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et d'hostilité de toute sorte.
- Prendre des décisions qui sont dans le meilleur intérêt d'Orezone.
- Honorer nos accords 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.
- Respecter toutes les lois régissant la conduite de nos activités.

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'encontre 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 aucune forme d'intimidation, de harcèlement ou de brimade. Le harcèlement est tout type d'offense répétée et importune, y compris les abus sexuels, raciaux, religieux, psychologiques, physiques, verbaux ou autres.

Violence. Nous ne tolérons aucune forme de violence. La violence au travail est tout acte dans 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 chaque jour, 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 faisons, car nous sommes responsables de notre propre santé et de notre sécurité ainsi que de la santé et de la sécurité des autres ;
- (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, sans les effets de la drogue et/ou de l'alcool.

Notre politique est d'assurer un environnement de travail dans lequel tous les individus sont traités avec respect et dignité et qui est exempt de harcèlement, de discrimination et de violence. Tous les membres du personnel et les sous-traitants d'Orezone sont tenus de comprendre et de respecter ces principes. Orezone enquêtera et traitera toutes les préoccupations, plaintes ou incidents de discrimination, de violence ou de harcèlement au travail de manière équitable et rapide, tout en respectant autant que possible la vie privée des employés.

Notre environnement

Orezone s'engage à respecter les meilleures pratiques de gestion environnementale et vise à gérer l'exploration, l'exploitation minière et les autres opérations d'une manière qui minimise tout effet négatif sur l'environnement. Orezone s'engage à :

- (a) (a) maintenir des programmes actifs, continus et faisant l'objet d'un audit indépendant afin de garantir le respect de la politique de la Société, de la législation applicable et des exigences

gouvernementales ;

- (b) (b) concevoir, mettre en œuvre et évaluer en permanence ses systèmes de gestion ;
- (c) (c) mesurer régulièrement nos performances par rapport aux normes reconnues du secteur et aux "meilleures pratiques" ; et
- (d) (d) fournir à chacun d'entre nous les ressources nécessaires pour identifier, gérer et réduire les risques environnementaux et, en retour, attendre de nous que nous comprenions nos obligations de conformité et que nous menions nos activités d'une manière cohérente avec la politique environnementale d'Orezone et les politiques et procédures environnementales généralement acceptées, et que nous prenions la responsabilité des aspects des questions environnementales sur lesquels nous avons le 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 dehors 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 conflits de loyauté. Bien que nous puissions employer plus d'un membre de la famille, nous ne permettons pas la supervision d'un membre de la famille par un autre.

Conflits d'intérêts personnels. Il existe de nombreuses situations dans lesquelles nos intérêts personnels peuvent entrer en conflit avec ceux d'Orezone et nous amener à donner la préférence à des intérêts personnels dans des situations où les responsabilités de la Société devraient passer en premier. Par exemple :

- (a) l'acquisition de toute propriété, sécurité ou tout intérêt commercial que nous savons qu'Orezone a, ou peut avoir, un intérêt dans l'acquisition ;
- (b) servir en tant qu'administrateur ou dirigeant, ou travailler en tant qu'employé ou consultant pour un concurrent ou un partenaire commercial actuel ou potentiel d'Orezone ;
- (c) investir ou négocier les actions d'un concurrent, d'un fournisseur, d'un client ou d'un partenaire commercial actuel ou potentiel d'Orezone lorsqu'un tel investissement ou négociation peut influencer nos décisions d'affaires ou compromettre notre jugement indépendant ; et
- (d) participer à un autre intérêt commercial ou activité qui prive Orezone du temps ou de l'attention nécessaire pour effectuer nos tâches correctement ou qui crée une obligation ou une distraction qui entrave 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 un intérêt commercial extérieur qui pourrait influencer nos décisions commerciales ou compromettre notre indépendance de jugement, nous devrions d'abord divulguer cet intérêt à Orezone et obtenir l'approbation du Directeur Général ou, dans le cas du Directeur Général, du Comité de Gouvernance d'Entreprise, de Nomination et de Rémunération.

Opportunités d'entreprise. Nous avons le devoir envers Orezone de promouvoir ses intérêts légitimes lorsque l'occasion de le faire 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 ces personnes sont les seules autorisées à agir en tant que porte-parole d'Orezone. Cela signifie qu'elles, ou les personnes désignées par elles, peuvent et doivent répondre aux demandes d'information concernant Orezone, y compris de la part de la communauté des investisseurs, du grand public, des médias, des autorités gouvernementales ou d'autres tierces parties. Nous devons immédiatement référer tout contact avec les médias à l'un d'entre eux. De plus, toute présentation industrielle proposée ou toute information formellement émise sur Orezone doit d'abord être examinée par l'un de ces porte-parole.

Relations avec la communauté. Orezone reconnaît que son succès dépend de son partenariat avec ses employés, ses entrepreneurs, les communautés locales et les autres parties prenantes. Nous impliquerons ces communautés, utiliserons un dialogue ouvert et honnête pour établir des relations et de la confiance, et respecterons leurs connaissances culturelles et leur héritage.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

La Société applique 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 devons pas utiliser notre position avec Orezone pour obtenir un gain personnel ou un avantage d'autres employés ou de ceux qui font ou cherchent à faire des affaires avec Orezone. Les actions entreprises et les décisions prises doivent être basées sur une évaluation impartiale et objective des faits dans chaque situation, sans l'influence de cadeaux qui pourraient affecter négativement notre jugement.

Les clients, fournisseurs, entrepreneurs, consultants et autres qui font ou cherchent à faire des affaires avec Orezone doivent être sélectionnés et traités de manière impartiale, sans faveur ou préférence basée sur des considérations autres que les meilleurs intérêts d'Orezone. Par conséquent, nous ne pouvons pas accepter ou fournir, directement ou indirectement, pour un bénéfice personnel, des paiements, services, prêts, autres compensations ou bénéfices de ou à un client, fournisseur, entrepreneur, consultant, ou autre individu ou entité qui fait ou cherche à faire affaire avec, ou est un compétiteur de, Orezone s'ils peuvent raisonnablement être considérés comme extravagants pour le destinataire ou autrement influencer de façon inappropriée la relation d'affaires de Orezone avec, ou créer une obligation, envers le destinataire.

Cette interdiction ne nous empêche pas d'accepter ou d'offrir des cadeaux ou des divertissements modestes qui sont habituellement offerts pour favoriser des relations d'affaires importantes et qui n'influencent pas (et ne pourraient pas raisonnablement être perçus comme influençant) nos décisions d'affaires ou compromettant notre indépendance de jugement. Voici les lignes directrices concernant les cadeaux et les divertissements :

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

- (b) (b) des invitations raisonnables à des réunions, conventions, conférences ou séminaires de formation sur les produits liés à l'entreprise peuvent être acceptées ;
- (c) (c) les invitations à des événements sociaux, culturels ou sportifs peuvent être acceptées si le coût est raisonnable et si votre participation sert un objectif professionnel habituel tel que la constitution d'un réseau (par exemple, repas, fêtes de fin d'année et tickets) ; et
- (d) (d) les invitations à des parties de golf, à la pêche, à des événements sportifs ou à des voyages similaires qui sont habituels et coutumiers pour votre position 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 atteindre les objectifs commerciaux d'Orezone, nous devons tous nous efforcer de traiter équitablement avec les contreparties, les clients, les fournisseurs, les concurrents et les employés d'Orezone. Nous ne pouvons pas profiter injustement de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la fausse représentation de faits matériels ou toute autre pratique commerciale déloyale.

Orezone croit fermement que la concurrence loyale est fondamentale et respecte et soutient les lois qui interdisent les restrictions commerciales, les pratiques déloyales ou l'abus de pouvoir économique. Orezone n'entrera donc pas dans des arrangements 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 d'entrer ou de discuter de tout arrangement ou accord illégal qui pourrait résulter en des pratiques commerciales déloyales ou un comportement anticoncurrentiel.

Relations gouvernementales et activités politiques

Toutes les transactions entre les directeurs, les employés et les fonctionnaires doivent être menées de manière à ne pas compromettre l'intégrité ou mettre 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 fait ou offert à un fonctionnaire gouvernemental dans le but d'influencer un acte officiel ou une décision liée à la conservation ou à l'obtention d'affaires, à la promulgation ou à l'application de toute loi (y compris les actions gouvernementales non discrétionnaires) ou pour obtenir des faveurs de toute autre manière.

Tel qu'utilisé dans ce Code, le terme "représentant du gouvernement" est défini de manière large et inclut tout officier ou employé d'une société appartenant au gouvernement ou contrôlée par le gouvernement.

Orezone ne fait pas de dons ou de contributions à un candidat à une fonction publique ou à un parti politique et n'approuve pas que quelqu'un les fasse en son nom. Orezone reconnaît, cependant, que nous, en tant qu'individus, pouvons choisir de participer à des activités politiques, mais 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 l'homme des employés d'Orezone, des résidents des communautés où la Société opère, des employés des entrepreneurs, des fournisseurs et des autres parties prenantes dont les droits de l'homme peuvent être directement affectés par les opérations de la Société, est une partie essentielle de la vision et des valeurs de la Société.

Nous nous engageons à mener nos activités dans le respect de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des lois de nos pays d'origine et d'accueil, des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones et des principes d'exploitation responsable de l'or et de la norme relative à l'or sans conflit du Conseil mondial de l'or (World Gold Council's Responsible Gold Mining Principles and Conflict-Free Gold Standard).

La Société :

- (a) (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) (b) identifie, prévient et atténue les incidences négatives sur les droits de l'homme (y compris, mais sans s'y limiter, le travail forcé et le travail des enfants) qui sont directement liées aux activités, produits ou services de la Société par ses partenaires commerciaux ;
- (c) (c) s'engage avec les parties prenantes externes à identifier les défis les plus importants pour ses projets et, en particulier, dans les lieux où des opérations d'exploration, de développement, de construction et de remise en état ont lieu ou sont planifiées et où des problèmes potentiels en matière de droits de l'homme peuvent exister ;
- (d) (d) s'efforce de consulter les communautés et les populations autochtones et de coopérer avec elles 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 préalable, libre et éclairé ;
- (e) (e) intègre les exigences liées aux droits de l'homme dans les contrats avec les partenaires commerciaux et les gouvernements hôtes, le cas échéant ; et
- (f) (f) reconnaît que les risques en matière de droits de l'homme sont encore plus importants dans les régions où la gouvernance est faible, les conflits nombreux et la corruption endémique, ce qui exige 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 êtres humains possèdent du fait de leur existence, et qui ne sont ni créés ni 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 de 1948), ils comprennent 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, ainsi que le droit d'association,

de croyance, de libre expression, d'information, de religion, de mouvement et de nationalité.

La reconnaissance de ce droit passe par le respect des droits des communautés traditionnelles et des peuples autochtones exprimés 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 de la société dont la situation peut les rendre particulièrement vulnérables à des effets néfastes sur leurs droits.

Aux fins du présent Code, les droits de la personne sont :

- (a) ceux qui sont définis, reconnus et identifiés à l'échelle internationale dans les conventions internationales ; et
- (b) reconnus 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 et le droit à la 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) (a) garantir des conditions de travail et un traitement équitables à tous nos employés, ce qui inclut le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, et interdire le travail forcé, obligatoire ou des enfants ainsi que la traite des êtres humains au sein de notre personnel et de notre chaîne d'approvisionnement ;
- (b) (b) en interdisant le harcèlement et la discrimination dans toutes nos activités ;
- (c) (c) respecter les ressources, les valeurs, les traditions et les cultures des communautés locales et autochtones ;
- (d) (d) minimiser les impacts environnementaux liés aux activités de la Société, y compris l'accès à l'eau, à la terre et à l'air propres, en particulier en ce qui concerne la santé et les moyens de subsistance ;
- (e) (e) éviter de porter atteinte au droit aux moyens de subsistance, y compris pour les personnes dont les moyens de subsistance dépendent historiquement de l'exploitation minière artisanale ou d'autres économies locales, y compris l'agriculture ;
- (f) (f) opérer dans le respect des droits de l'homme dans les zones de post-conflit et de faible gouvernance ; et
- (g) (g) veiller à ce que la Société 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 DE LA ZONE MINÉRALISÉE

Orezone a fait des investissements substantiels dans les actifs présent sur nos lieux de travail et nous sommes tous responsables de les protéger contre le vol, la perte, les dommages, la négligence, l'utilisation abusive et le gaspillage. Cela signifie que :

- (a) nous ne devons pas utiliser la propriété d'Orezone à des fins individuelles ou à des fins illégales, non autorisées ou contraires à l'éthique ;
- (b) nous sommes tenus de faire preuve de prudence dans l'utilisation de la propriété d'Orezone et de ne pas endommager ou détruire intentionnellement la propriété d'Orezone ;
- (c) nous ne devons pas reproduire, distribuer ou modifier des documents protégés par le droit d'auteur sans l'autorisation du titulaire du droit d'auteur ; et
- (d) nous devons faire preuve d'intégrité et de prudence en engageant et en approuvant des dépenses d'entreprise et en veillant à ce que ces dépenses soient 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, le courrier électronique, les applications, l'accès à Internet, les téléphones et la messagerie vocale) à des fins commerciales. Orezone peut surveiller notre utilisation des ressources informatiques, car notre utilisation inappropriée de ces ressources peut non seulement interférer avec l'exercice de nos activités pour Orezone, mais peut également mettre en péril la réputation d'Orezone ou notre conformité aux exigences réglementaires. Orezone reconnaît que de temps en temps l'utilisation personnelle des ressources de la technologie de l'information peut être nécessaire ; cependant, une telle utilisation ne devrait pas avoir d'impact sur les activités commerciales et toute utilisation sera régie par les politiques de la technologie de l'information qui établissent des lignes directrices pour l'utilisation appropriée des ressources de la technologie de l'information d'Orezone, que chacun d'entre nous est censé connaître.

Informations confidentielles et exclusives 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 disponibles pour le 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 tenus de protéger les informations confidentielles et de ne les divulguer à personne, à l'exception des autres employés qui ont besoin de les connaître. Il nous est également interdit de faire un usage personnel de ces informations, y compris, par exemple, de négocier des titres 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, officiers et directeurs, nuire à notre capacité à concurrencer, affecter notre position financière, violer les droits de nos employés ou endommager notre crédibilité ou notre réputation. Si une situation survient où la divulgation d'informations confidentielles est nécessaire pour des raisons d'affaires, la personne qui reçoit l'information

confidentielle doit être informée qu'elle doit rester confidentielle et, dans de nombreux cas, devra signer un accord de confidentialité avant que la divulgation ne soit faite.

Afin d'éviter l'utilisation abusive ou la divulgation involontaire d'informations confidentielles, les procédures suivantes doivent être respectées :

- (a) les informations confidentielles doivent être conservées en lieu sûr et leur accès doit être limité aux personnes qui ont "besoin de connaître" ces informations dans le cadre de leurs activités professionnelles ;
- (b) les questions confidentielles ne doivent pas être discutées dans des lieux 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 personnes ;
- (d) la transmission de documents par voie électronique ne doit se faire que lorsque la transmission peut être effectuée et reçue dans des conditions de sécurité ;
- (e) les copies supplémentaires de documents confidentiels doivent être déchiquetées ou détruites d'une autre manière sûre ; et
- (f) les parties extérieures ayant accès à des informations confidentielles doivent être informées de leur obligation de ne pas divulguer ces informations confidentielles à quiconque et doivent confirmer leur engagement de non-divulgation sous la forme d'un accord de confidentialité écrit.

Livres et registres financiers

Orezone maintient un haut niveau 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 cruciaux pour répondre aux obligations envers les employés, les clients, les investisseurs et autres, ainsi que pour se conformer aux exigences fiscales et légales en matière de rapports. Ils contiennent également des informations vitales sur Orezone, sur lesquelles nos actionnaires, les analystes en investissement et les régulateurs se basent pour prendre des décisions clés sur 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 toutes les informations de manière véridique, précise, complète et juste, qu'ils sont publiés en temps opportun et qu'ils sont conformes aux exigences légales applicables et au système de contrôle interne 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 soient pas enregistrés ou qui soient enregistrés de manière inadéquate dans les livres et registres de la Société. Aucun paiement ne doit être approuvé sans une autorisation et des documents justificatifs adéquats et précis.

Il est également attendu de nous que nous coopérons pleinement avec l'auditeur indépendant d'Orezone et que nous ne contraignons pas, n'induisons pas en erreur ou ne manipulons pas ou ne tentons pas de manipuler l'auditeur indépendant d'Orezone de quelque manière que ce soit.

Orezone conserve tous les dossiers conformément aux lois et règlements applicables concernant la conservation des dossiers commerciaux. La destruction non autorisée ou l'altération de tout dossier, qu'il soit écrit ou sous forme électronique, est interdite lorsque Orezone est tenu par la loi ou un règlement gouvernemental de conserver de tels dossiers ou lorsqu'il a des raisons de savoir qu'il y a une enquête gouvernementale ou un litige menacé ou en cours concernant de tels dossiers. En cas de doute sur l'élimination des documents, le directeur financier doit être contacté.

INITIÉS

Les lois canadiennes sur les valeurs mobilières interdisent l'achat ou la vente de titres d'une société par une personne qui est en possession de 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 transactions 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 considéré après coup et rétrospectivement différemment de la manière dont ces actions ont été 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 interdits. De plus, Orezone peut, de temps à autre, imposer des périodes d'interdiction supplémentaires.

DIVULGATION PUBLIQUE EN TEMPS OPPORTUN

Orezone s'engage à fournir des informations opportunes, factuelles et précises 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 concernant la communication d'informations au public est présentée dans notre Politique de communication, de confidentialité et de délit d'initié.

RESPECT DES LOIS, RÈGLES ET RÈGLEMENTS

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

- (a) faire tous les efforts raisonnables pour se familiariser avec les lois, les règles, les règlements et toute autre politique et code professionnel qui peut 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) veiller à ce que les personnes qui relèvent de nous, ainsi que les personnes à qui nous rendons compte, soient 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, 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'engage, de bonne foi, le cas échéant à :

- (a) intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les processus opérationnels importants, le cas échéant ;
- (b) impliquer une consultation multipartite des parties prenantes internes et externes afin d'aider la société à identifier les impacts négatifs de ses activités sur les droits de l'homme des parties prenantes externes ;
- (c) s'efforcer de mettre en place des protocoles de mise en œuvre du présent code et des outils de formation compatibles avec les objectifs visés par le présent code (y compris, mais sans s'y limiter, la communication des conséquences du non-respect du présent code) ;
- (d) mettre en place des mécanismes de réclamation accessibles directement aux personnes et aux communautés susceptibles d'être affectées par les activités de la société ;
- (e) soutenir des mesures correctives appropriées en cas d'impacts négatifs avérés causés par les actions de la Société ;
- (f) contrôler régulièrement (y compris en effectuant des contrôles de diligence raisonnable), rendre compte objectivement et communiquer de manière transparente les performances ; et
- (g) mettre le présent code à la disposition du 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 ultimement responsable de ce code et de la surveillance de sa conformité.

Il est de la responsabilité de chacun d'entre nous de comprendre et de respecter ce Code. Identifier les problèmes ou les violations pour leur permettre d'être rapidement et correctement résolus ou pour empêcher qu'ils ne s'aggravent ou ne se reproduisent, est bénéfique pour nous tous et améliore notre environnement de travail et la réputation d'Orezone. Par conséquent, nous sommes encouragés et il est attendu que nous devons :

- (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 les violations réelles ou potentielles du présent Code que nous observons ou dont nous avons connaissance ; et
- (d) Demandez des conseils supplémentaires si nécessaire.

Aucune mesure de rétorsion ne sera tolérée à l'encontre d'une personne ayant soulevé de telles préoccupations ou questions ou ayant signalé de bonne foi des violations présumées du Code.

Étant donné que le Code ne prescrit pas de règle pour toutes les circonstances que nous pourrions rencontrer, nous devons faire preuve de discernement et de bon sens dans l'application des lignes directrices énoncées dans le présent Code. En règle générale, si vous avez des questions concernant l'application d'une exigence du présent code, la meilleure ligne de conduite à adopter dans une situation donnée ou si vous soupçonnez une éventuelle violation d'une loi, d'un règlement ou du présent Code, vous devez en parler sans tarder à votre supérieur hiérarchique.

Si rapporter une préoccupation ou une plainte à votre superviseur n'est pas possible ou conseillé pour une raison quelconque ou si le fait de la rapporter à votre superviseur ne résout pas le problème, vous devriez aborder la question avec le Directeur Financier ou vous pouvez demander de l'aide par le biais des procédures établies dans la Politique de dénonciation et la Ligne de dénonciation d'Orezone, qui sont affichées sur le site web d'Orezone.

Tous les efforts raisonnables seront faits pour assurer la confidentialité des préoccupations concernant les violations présumées du Code, toute enquête connexe et l'identité de ceux qui fournissent l'information, dans la mesure où cela est compatible avec la nécessité de mener une enquête appropriée, juste 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 aussi constituer des violations de la loi et peuvent résulter en des pénalités civiles ou criminelles pour vous, vos superviseurs et/ou Orezone.

DÉROGATIONS

De temps en temps, Orezone peut renoncer à certaines dispositions de ce Code. Le terme "dérogation" signifie l'approbation par Orezone d'une dérogation matérielle à une disposition de ce Code.

Les dérogations ne peuvent généralement être accordées que par le président du Conseil d'administration et doivent être rapportées au Conseil d'administration. Toute dérogation aux dispositions de ce Code pour les administrateurs et les cadres supérieurs ne peut être accordée que par le Conseil d'administration et sera divulguée aux actionnaires comme l'exige la loi applicable.

CERTIFICATION

Chacun d'entre nous devra certifier qu'il a lu et compris le Code et qu'il s'y conformera.

**Révisé et approuvé par le Conseil d'administration
(tel que modifié) 22 novembre 2023**

ACCEPTATION ET ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Je soussigné _____, reconnais par la présente avoir reçu et lu
(nom en caractères d'imprimerie)

un exemplaire du "Code de conduite et d'éthique" et m'engage à en respecter les termes. Je comprends que la violation du Code peut m'exposer à des sanctions civiles et/ou pénales sévères, 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