



POLITIQUE DE DÉNONCIATION

OBJECTIF

L'objectif de cette politique est d'établir des procédures pour (a) la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par Orezone Gold Corporation (la "Société") concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes, les questions d'audit ou les violations du Code de conduite et d'éthique de la Société ; et (b) la soumission par les employés de la Société, sur une base confidentielle et anonyme, des préoccupations concernant la comptabilité douteuse, les questions d'audit ou les violations du Code de conduite et d'éthique de la Société.

L'objectif de cette politique est également d'affirmer clairement et sans équivoque que la société interdit toute discrimination, tout harcèlement et/ou toutes représailles à l'encontre d'un employé, d'un administrateur ou d'un dirigeant qui (a) signale au comité d'audit des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes, les questions d'audit ou les violations du code de conduite et d'éthique des affaires ou (b) fournit des informations ou apporte son aide dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure concernant une conduite qu'il ou elle croit raisonnablement être une violation du droit de l'emploi ou du droit du travail ; la législation sur les valeurs mobilières (y compris les règles ou réglementations de la British Columbia Securities Commission, des autorités de réglementation des valeurs mobilières des autres provinces du Canada et de la Bourse de Toronto, les lois relatives à la fraude ou à la perpétration ou à la perpétration éventuelle d'un délit pénal). Il incombe à chacun au sein de l'entreprise de veiller à ce que le lieu de travail soit exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement et de représailles interdite par la présente politique. Aucun employé, administrateur ou dirigeant de l'entreprise n'est habilité à adopter un comportement interdit par la présente politique.

Cette politique protège :

- a) tout employé, administrateur ou dirigeant qui divulgue légitimement et de bonne foi une violation présumée des lois sur l'emploi ou le travail, des lois sur les valeurs mobilières, des lois concernant la fraude ou la commission ou la possible commission d'une infraction pénale, par toute personne ayant un pouvoir de supervision sur l'employé, l'administrateur ou le dirigeant, ou toute autre personne travaillant pour l'entreprise qui a le pouvoir d'enquêter, de découvrir ou de mettre fin à un comportement interdit par la présente politique ;
- b) tout employé, administrateur ou dirigeant qui, légitimement et de bonne foi, dépose, fait déposer, témoigne, participe ou apporte son concours à une procédure engagée en vertu des lois sur l'emploi ou le travail, des lois sur les valeurs mobilières ou des lois relatives à la fraude ;
- c) tout employé qui, légitimement et de bonne foi, fournit des informations, fait en sorte que des informations soient fournies ou apporte son aide dans le cadre d'une enquête concernant un comportement dont l'employé pense raisonnablement qu'il constitue une fraude, lorsque les informations ou l'aide sont fournies ou que l'enquête est menée par les autorités chargées de l'application de la loi, les autorités réglementaires, un organe législatif ou l'entreprise ; ou

- d) tout employé qui soumet de bonne foi une plainte au comité d'audit concernant la publication des états financiers, la comptabilité, les contrôles comptables internes, les questions d'audit ou les violations du code de conduite et d'éthique professionnelle de l'entreprise, conformément aux procédures définies dans le présent document.

Si un employé, un administrateur ou un dirigeant s'engage légitimement et de bonne foi dans l'une des activités énumérées ci-dessus, la société ne le licenciera pas, ne le rétrogradera pas, ne le suspendra pas, ne le menacera pas, ne le harcèlera pas et n'exercera pas de discrimination ou de représailles à son encontre dans les conditions d'emploi en raison de cette activité. Toutefois, étant donné qu'une telle allégation d'irrégularité peut entraîner de graves répercussions personnelles pour la personne ou l'entité visée, l'employé, l'administrateur ou le dirigeant qui formule l'allégation d'irrégularité doit avoir des motifs raisonnables et probables avant de signaler cette irrégularité et doit le faire de bonne foi, dans l'intérêt de l'entreprise et non pour un gain ou une motivation personnelle.

PROCÉDURES DE PLAINTE

- a) Tout employé, administrateur ou dirigeant qui estime légitimement et de bonne foi avoir fait l'objet d'une discrimination, d'un harcèlement et/ou de représailles interdits ou qui a connaissance d'un comportement susceptible d'être interdit par la présente politique est vivement encouragé à en faire part au directeur général et/ou au président du comité d'audit, qui transmettra immédiatement le rapport au comité d'audit. Tout employé, administrateur ou dirigeant qui reçoit une telle plainte ou qui est témoin d'un comportement qu'il croit légitimement et en toute bonne foi être interdit par la présente politique doit immédiatement en informer le président du comité d'audit de l'entreprise. Ces préoccupations et/ou plaintes peuvent être communiquées de manière anonyme si on le souhaite.
- b) Dès réception d'une plainte, le comité d'audit mène sans délai une enquête approfondie. Le comité d'audit informe le conseil d'administration et le directeur général de ces enquêtes. Tous les employés, administrateurs et dirigeants ont l'obligation de coopérer à cette enquête. Les personnes chargées de l'enquête préserveront la confidentialité des allégations de la plainte et l'identité des personnes impliquées, sous réserve de la nécessité de mener une enquête complète et impartiale, de remédier à toute violation des politiques de la société, ou de contrôler le respect ou l'application des politiques de la société.
- c) L'enquête comprendra généralement, mais sans s'y limiter, une discussion avec le plaignant (sauf si la plainte a été déposée de manière anonyme), la partie contre laquelle les allégations ont été formulées et les témoins, le cas échéant.
- d) Si une enquête établit qu'un employé, un administrateur ou un dirigeant a eu un comportement ou des actions constituant une discrimination, un harcèlement et/ou des représailles en violation de la présente politique, l'entreprise prendra des mesures correctives immédiates et appropriées pouvant aller jusqu'au licenciement de l'employé.
- e) Si l'enquête révèle que la plainte a été déposée de manière frivole ou pour des motifs inappropriés, ou qu'elle a été déposée de mauvaise foi ou sans fondement raisonnable et probable, le supérieur hiérarchique du plaignant prendra les mesures disciplinaires qui s'imposent dans les circonstances.

PROCÉDURES DU COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit a adopté les procédures suivantes :

- a) la direction de la société transmet sans délai au comité d'audit toute plainte qu'elle a reçue concernant la publication des états financiers, la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions d'audit ;
- b) tout employé de la société peut soumettre, de manière confidentielle et anonyme s'il le souhaite, toute préoccupation concernant la divulgation des états financiers, la comptabilité, les contrôles comptables internes, les questions d'audit ou les violations du code de conduite et d'éthique professionnelle de la société. Toutes ces préoccupations doivent être formulées par écrit et transmises dans une enveloppe scellée au président du comité d'audit, dans une enveloppe portant une légende telle que "À ouvrir par le comité d'audit uniquement, soumise conformément à la "politique de dénonciation" adoptée par la société". Si un employé souhaite discuter d'une question avec le comité d'audit, il doit l'indiquer dans l'envoi et mentionner un numéro de téléphone auquel il peut être contacté si le comité d'audit le juge opportun. Si une telle enveloppe est reçue par la direction, elle sera transmise rapidement et sans être ouverte au président du comité d'audit. Le président du comité d'audit peut être contacté comme suit :

PRIVÉ ET CONFIDENTIEL

A l'attention du président du comité d'audit
Orezone Gold Corporation
Suite 450 Bentall Tower 1
505, rue Burrard
Vancouver, BC V7X 1M3

- c) à la suite de la réception de toute plainte soumise en vertu des présentes, le comité d'audit enquêtera sur chaque affaire signalée et prendra des mesures correctives et disciplinaires, le cas échéant, qui peuvent inclure, seules ou en combinaison, un avertissement ou une lettre de réprimande, une rétrogradation, la perte d'une augmentation au mérite, d'un bonus ou d'options d'achat d'actions, une suspension sans solde ou la cessation d'emploi. Le comité d'audit informe le conseil d'administration et le directeur général de ces enquêtes ;
- d) au cours des enquêtes, le comité d'audit s'efforce d'agir de manière prudente et raisonnable, en perturbant le moins possible les activités et les affaires de l'entreprise et en tenant compte de la situation personnelle de la personne faisant l'objet de l'enquête ;
- e) en cas d'allégations d'irrégularités à l'encontre du conseil d'administration dans son ensemble ou de l'un de ses membres, un conseiller juridique externe est engagé pour enquêter sur ces allégations et rendre compte de ses conclusions au conseil d'administration et au directeur général ;
- f) le comité d'audit peut faire appel à des employés de la société et/ou à des conseillers juridiques, comptables ou autres externes, selon le cas, pour mener toute enquête sur des plaintes concernant la publication d'états financiers, la comptabilité, les contrôles comptables internes, les questions d'audit ou les violations du code de conduite et d'éthique professionnelle de la société. Lors de la conduite d'une enquête, le comité d'audit déploie des efforts raisonnables pour protéger la confidentialité et l'anonymat du plaignant ;

- g) le comité d'audit conserve ces plaintes ou préoccupations dans ses dossiers pendant une période d'au moins sept (7) ans ; et
- h) Le comité d'audit examinera et évaluera chaque année la présente politique afin de déterminer si elle permet de mettre en place des procédures appropriées pour signaler les violations ou les plaintes concernant les normes comptables ou le code de conduite et d'éthique des affaires. Le comité d'audit soumettra les modifications recommandées au conseil d'administration pour approbation.