



POLITIQUE DE RÉCUPÉRATION DES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS

1. OBJECTIF ET APPLICATION DE CETTE POLITIQUE

Cette politique de récupération de la rémunération des dirigeants (la "**Politique**") prévoit le droit pour Orezone Gold Corporation (la "**Société**") de récupérer la rémunération à court et à long terme de tout dirigeant de la Société (un "**Dirigeant**") qui a commis une fraude, un vol, un détournement de fonds, une faute grave ou une négligence (chacun étant un "**Acte Répréhensible**") qui contribue à la nécessité d'un retraitement important des résultats financiers de la Société (un "**Retraitement Important** ") afin de se conformer aux lois sur les valeurs mobilières applicables.

Aux fins de la présente politique, la rémunération comprend toutes les incitations à court et à long terme, qu'elles soient payées en espèces ou en titres.

2. RECOUVREMENT DE L'INDEMNISATION

À leur seule discrétion, les membres indépendants du conseil d'administration (le "**Conseil**") peuvent, sous réserve des lois applicables et des conditions de tout plan de rémunération, dans les trois mois suivant un redressement significatif, demander le recouvrement auprès de ce dirigeant de la partie de la rémunération qui lui a été attribuée et qu'il a reçue au cours de la période de 24 mois précédant la date à laquelle la société est tenue de préparer le redressement financier (la "**Date de Redressement**"), qui est supérieure à la rémunération qui lui aurait été attribuée ou qu'il aurait reçue si cette rémunération avait été calculée sur la base des résultats financiers redressés (la "**Partie Surévaluée**").

La partie surestimée peut être récupérée par la société de la manière suivante :

- (a) dans la mesure où la partie surévaluée est constituée d'espèces et a été payée ou reçue par le dirigeant, en exigeant par écrit que le dirigeant rembourse à la Société le montant surévalué;
- (b) dans la mesure où la partie surévaluée n'a pas été payée en espèces ou consiste en une rémunération fondée sur des titres, en renonçant ou en annulant le paiement, l'attribution, l'octroi, la réalisation ou l'acquisition de cette partie surévaluée ; et
- (c) si la partie surévaluée n'est pas immédiatement recouvrée sur demande de la Société au dirigeant, la Société peut déduire et/ou retenir la partie surévaluée de tout salaire et/ou autre rémunération incitative, qu'elle soit ou non liée aux exercices faisant l'objet d'une rectification substantielle, et peut intenter toute autre action contre le dirigeant qu'elle juge nécessaire pour recouvrer tout ou partie de la partie surévaluée.

3. DISCRÉTION DANS L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Le conseil d'administration est habilité à refuser de demander le recouvrement de tout ou partie des montants jugés recouvrables en vertu de la présente politique s'il estime que cela serait : (i) déraisonnable; ou (ii) contraire aux intérêts de l'entreprise et de ses actionnaires.

Pour prendre cette décision, le conseil d'administration peut prendre en considération les facteurs suivants : (i) la probabilité de récupérer cette rémunération incitative ; (ii) la probabilité que cette réclamation porte atteinte aux intérêts de la Société ; (iii) le temps écoulé depuis la survenance de l'acte répréhensible applicable ; (iv) l'existence de toute procédure judiciaire contre le dirigeant liée à l'acte répréhensible ; (v) le caractère contraire aux lois applicables, et (vi) le caractère contraire aux conditions des plans de rémunération de la Société.

3. RESPECT DES LOIS

Le conseil d'administration entend que cette politique soit appliquée dans toute la mesure permise par la loi et dans le respect total des lois applicables. À ce titre, le conseil d'administration peut modifier cette politique de temps à autre, à sa discrétion, et pour refléter les règlements adoptés par toute autorité réglementaire applicable.

La présente politique est mise en œuvre sous la forme de dispositions contractuelles dans les documents d'octroi ou d'attribution des plans de rémunération incitative, qui constituent l'intégralité de l'accord entre le dirigeant et la société en ce qui concerne ce plan de rémunération.

Aucune disposition de la présente politique ne limite ou ne diminue les droits de la société de prendre les mesures légales qu'elle juge appropriées à l'encontre de toute personne.

4. RECOURS

Aucun membre du Conseil d'administration responsable de l'administration ou de la mise en œuvre de la présente politique ne peut être tenu responsable envers un fonctionnaire soumis à la présente politique pour toute action entreprise de bonne foi par ce membre si cette action s'inscrit dans le cadre de la présente politique ou dans l'autorité qui lui est conférée en vertu des dispositions de celle-ci.

4. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Toute indemnisation recouvrée au titre de la présente politique est limitée aux indemnités accordées à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente politique.

Révisé et approuvé par le Conseil d'administration : 16 janvier 2025