

Code de déontologie et d'éthique

Février 2025

Le Code de déontologie et d'éthique d'IAMGOLD représente l'engagement d'IAMGOLD et de ses filiales à exercer leurs activités conformément aux lois et réglementations applicables et aux normes d'éthique les plus élevées. Le Code s'applique au conseil d'administration, aux membres du personnel, aux entrepreneurs et aux représentants ou représentantes partout où IAMGOLD exerce ses activités dans le monde.

Ces principes directeurs seront mis en pratique par notre engagement à :

- Le respect de toutes les lois et de tous les règlements applicables partout où la Société exerce ses activités.
- Le respect du droit de tous les membres du personnel d'obtenir un traitement équitable, l'égalité des chances et un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement.
- Un travail effectué de façon écologique et prudente, conformément aux normes réglementaires et aux autres normes de l'industrie.
- S'assurer, en tant que membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur ou représentant ou représentante d'éviter les conflits d'intérêts, tant réels qu'apparents.
- L'honnêteté et l'intégrité dans toutes les relations d'affaires.
- La protection des biens, des occasions d'affaires et de l'information confidentielle d'IAMGOLD, et la protection de ces derniers contre une mauvaise utilisation.



Pouvoir d'agir,
performance extraordinaire

Norme de déontologie et d'éthique

ST. G004 - FR

Sommaire :	Définition des normes minimales de déontologie et d'éthique
Dernière mise à jour :	Février 2025
Prochaine mise à jour :	Février 2026
Responsable de la norme Responsable du document :	Chef des affaires juridiques et de la stratégie Conseiller juridique principal, Service juridique
Révision du document :	Conseiller juridique principal (<i>but, champ d'application, conformité à la loi, relations avec des tiers, et information et documents</i>) Premier directeur ou première directrice, Ressources humaines (<i>milieu de travail et actifs de la société</i>) V.-p., SSEC (<i>environnement, santé et sécurité</i>)
Documents liés :	Norme anticorruption Norme en matière de discrimination, de harcèlement et de violence au travail Norme en matière de divulgation Norme en matière d'opérations sur les titres Norme en matière de dénonciation



Pouvoir d'agir,
performance extraordinaire

1.0 But

Le but de la présente norme est de définir les exigences minimales du Code de déontologie et d'éthique (« Code ») que doivent respecter les membres du conseil d'administration, les membres du personnel, les entrepreneurs et les représentants ou représentantes d'IAMGOLD Corporation (la « Société »).

Chaque nouveau membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur et représentant ou représentante est tenu d'attester avoir pris connaissance du Code et de s'y conformer, surtout s'il dispose d'information confidentielle ou exclusive. Par la suite, chaque membre du conseil d'administration et membre clé du personnel, tel qu'il sera déterminé par la direction, sera tenu de réitérer sa connaissance du Code et sa conformité à celui-ci chaque année. Le refus de le faire peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif.

2.0 Champ d'application

Cette norme s'applique à tous les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes à l'échelle mondiale, y compris les coentreprises sous le contrôle de la Société.

3.0 Déclaration de violations du Code

Tous les membres de la direction et gestionnaires de tous les niveaux doivent maintenir une politique de porte ouverte concernant les questions de déontologie en ce qui a trait à ce Code et son application. Les membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes doivent être encouragés à poser de telles questions à propos de n'importe quelle situation particulière, peu importe si elle semble mineure ou insignifiante.

La Société encourage chaque membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur et représentant ou représentante à faire preuve de vigilance en ce qui concerne toute activité de travail qui pourrait être interprétée comme une violation au Code. Si un membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur et représentant ou représentante prend connaissance d'une violation potentielle, il ou elle doit le signaler à son ou à sa gestionnaire ou, dans le cas d'un membre du conseil d'administration, au président ou à la présidente du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, procéder à l'interne sur une base confidentielle et anonyme au moyen du système de déclaration confidentielle, ou signaler la situation aux autorités compétentes (à des fins de clarté : aucune politique ou procédure de la Société ni entente avec la Société ne doit être interprétée comme empêchant le dépôt d'un rapport d'une violation potentielle directement auprès de toute autorité des valeurs mobilières, tout organisme de réglementation ou tout organisme d'application de la loi, et la Société renonce par la présente à toute restriction contre de tels rapports). Pour de plus amples renseignements sur ce système de déclaration confidentielle, veuillez consulter la politique en matière de dénonciation, incluse à titre de référence.

Les représailles contre un membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur et représentant ou représentante qui signale de bonne foi une conduite illégale ou contraire à l'éthique ne seront pas tolérées. Les personnes ayant une conduite illégale ou contraire à l'éthique peuvent faire l'objet des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou de recours juridiques, lorsque c'est justifié,

même si elles l'ont signalée. Signaler une violation au Code en sachant qu'elle est fautive peut également occasionner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si un membre de la direction reçoit une déclaration d'une présumée violation au Code, il doit promptement en informer le ou la chef des affaires juridiques et de la stratégie, ainsi que le ou la v.-p., Audit interne et gestion des risques. Une enquête sera menée pour déterminer si une violation a réellement eu lieu. L'enquête indiquera des mesures correctives appropriées, comprenant des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tout membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur et représentant ou représentante qui cache de l'information durant une enquête concernant une violation possible au Code peut faire l'objet des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

4.0 Conformité à la loi

4.1 Conformité aux lois et aux règlements

Les activités de la Société sont assujetties à un nombre considérable de lois et de règlements très complexes et changeants, et les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes de la Société doivent se conformer à ces lois et règlements, ainsi qu'à diverses règles, politiques et lignes directrices des autorités de réglementation et des organismes gouvernementaux partout où elle exerce ses activités. Il est rappelé à chaque membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur et représentant ou représentante que la loi l'emporte dans les cas où il y aurait un conflit entre la loi et les pratiques traditionnelles ou les pratiques de l'industrie.

4.2 Délit d'initié

Les lois et les règlements sur les valeurs mobilières et la bourse sont extrêmement stricts en ce qui concerne l'utilisation et la divulgation sélective d'information qui, si elle est publiquement divulguée, pourraient avoir une incidence importante sur le prix ou la valeur au marché des valeurs mobilières de la Société ou influencer les décisions d'investissement de tout investisseur raisonnable.

Il est interdit aux membres du conseil d'administration, aux membres du personnel, aux entrepreneurs et aux représentants ou représentantes d'acheter ou de vendre des actions et des instruments dérivés des actions de la Société, comme des valeurs mobilières convertibles en actions de la Société, lorsqu'ils possèdent de l'information non publique importante concernant les affaires de la Société. De même, il leur est interdit de fournir une telle information, sauf lorsqu'il est nécessaire dans un cadre d'affaires et que l'autre partie a l'obligation d'en respecter la confidentialité. Les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes ayant accès à de l'information financière ou autre information importante peuvent seulement effectuer des transactions conformément à la politique et la norme sur les opérations sur les titres. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la politique et norme en matière d'opérations sur les titres jointe à titre de référence.

5.0 Milieu de travail

5.1 Respect et intégrité de la personne

La Société s'engage à promouvoir un milieu de travail respectueux des personnes, de leur intégrité et de leur dignité. À cette fin, la Société a mis en place des politiques interdisant strictement la violence, la discrimination et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, qui s'appliquent à ses membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes. Toute

personne qui pense avoir été victime ou témoin de violence, de discrimination ou de harcèlement au travail peut s'adresser directement au ou à la chef des ressources humaines, ou signaler le ou les incidents, conformément à la norme en matière de discrimination, de harcèlement et de violence au travail. La Société protégera la confidentialité de la plainte, dans la mesure où les circonstances le permettent, et interdit les représailles contre toute personne ayant participé de bonne foi au processus de plainte.

52 Droits de la personne et esclavage moderne

La Société s'engage à exercer ses activités dans le respect des normes et des droits de la personne reconnus à l'échelle mondiale, tels qu'ils sont décrits dans sa politique en matière de droits de la personne. Cet engagement comprend d'interdire le travail des enfants, le travail forcé et l'esclavage moderne dans nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement, et de soutenir l'élimination de toutes les formes de travail des enfants et de travail forcé ;

La Société cherche à exercer ses activités conformément à la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui comporte cinq engagements principaux : (1) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; (2) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; (3) l'abolition effective du travail des enfants ; (4) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ; (5) un milieu de travail sûr et salubre.

53 Aptitude au travail

La Société s'engage à maintenir un environnement de travail sécuritaire et sain. Afin que tout le monde soit apte à travailler, les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes doivent s'abstenir de faire ce qui suit : (i) consommer des boissons alcooliques ou autres substances pouvant affaiblir les facultés (p. ex., le cannabis) dans des quantités affectant leur rendement au travail ou altérant leur jugement durant les heures de travail, (ii) consommer, fournir ou servir des boissons alcooliques ou toute autre substance pouvant affaiblir les facultés sur les lieux de la Société, sauf si c'est approuvé par le président ou la présidente et chef de la direction, le ou la chef des affaires juridiques et de la stratégie, ou le ou la chef des ressources humaines, ou (iii) consommer, posséder, vendre ou distribuer des substances illégales sur les lieux de la Société, à n'importe quelle activité de la Société ou à n'importe quel autre moment où ils pourraient être identifiés comme des membres du conseil d'administration, des membres du personnel, des entrepreneurs ou des représentants ou représentantes de la Société.

54 Embauche et égalité des chances

La Société s'est engagée à maintenir un milieu de travail stimulant où la compétence et le rendement sont reconnus et qui est exempt de toute forme de discrimination contraire à la loi et de népotisme. Par conséquent, chaque membre du personnel et membre du conseil d'administration qui assume des fonctions de direction doit traiter tous les autres membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes de manière équitable et égale, et il ne doit pas permettre que ses rapports personnels avec un autre membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur ou représentant ou représentante sous sa supervision viennent compromettre ce principe.

La Société permet que soient embauchées des personnes liées, mais dans chacun de ces cas, la procédure suivie doit être équitable, et les situations qui engendrent ou pourraient engendrer un conflit entre les intérêts personnels d'un membre du personnel et les intérêts de la Société doivent être évitées. L'existence de liens, dont une liste est donnée ci-après, entre un membre du personnel et la personne dont celui-ci relève peut entraîner une violation de ce principe, et il y a lieu d'éviter ce genre de situation ; si de tels liens

existent, les personnes concernées doivent les porter à l'attention du ou de la chef des ressources humaines, qui, s'il y a lieu, proposera des conditions particulières : (i) un conjoint ou une conjointe (y compris un conjoint ou une conjointe de fait), (ii) un enfant ou un petit-enfant, (iii) le conjoint ou la conjointe d'un enfant ou petit-enfant, (iv) une sœur ou un frère, (v) un beau-père ou une belle-mère, (vi) une nièce ou un neveu ou (vii) tout membre du personnel ayant un lien personnel qui crée ou pourrait raisonnablement être perçu comme créant un conflit d'intérêts entre le membre du personnel et la personne de qui il relève.

55 Vie privée et renseignements personnels

La Société croit qu'il est important de prendre des mesures pour protéger la vie privée de ses membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes ainsi que des autres personnes qui ont une relation d'affaires avec la Société. La Société n'interférera pas dans la vie privée de ces personnes, sauf si leur conduite affecte leur rendement au travail ou a une incidence néfaste sur l'environnement de travail ou la réputation de la Société.

Les renseignements personnels correspondent à de l'information sur une personne identifiable ou s'y rapportant. La Société limite la collecte de renseignements personnels nécessaires à des fins commerciales, juridiques et contractuelles, ainsi qu'à des fins liées à la sécurité et à la sûreté, et cette collecte de renseignements personnels est menée de manière juste et légale et, sauf lorsqu'il est autrement permis ou requis par la loi, avec le consentement de la personne concernée. L'accès aux dossiers d'emploi, aux dossiers médicaux et à tout autre renseignement personnel des membres du conseil d'administration, des membres du personnel, des entrepreneurs et des représentants ou représentantes est limité aux personnes qui doivent les connaître à des fins commerciales légitimes ou qui doivent y accéder de manière raisonnable dans le cadre de leurs fonctions. Les membres du conseil d'administration, les membres du personnel, les entrepreneurs et les représentants ou représentantes ne peuvent pas autrement accéder aux renseignements personnels ou les utiliser.

Tous les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes ont le droit d'accéder à leur propre dossier d'emploi et aux autres renseignements personnels que la Société détient à leur sujet, conformément aux lois applicables sur la protection de la vie privée. Si un membre du conseil d'administration, un membre du personnel, un entrepreneur, un représentant ou une représentante croit que la Société détient des renseignements personnels à son sujet qui sont incomplets ou désuets, il ou elle peut demander à la Société de les mettre à jour. Si le renseignement est sujet à interprétation ou s'il s'agit d'une opinion, la Société n'est pas tenue de modifier le dossier, mais elle annotera le dossier pour indiquer la demande de la personne. La Société ne permettra pas à ses membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes d'accéder à ces renseignements s'ils risquaient, par ricochet, de révéler les renseignements personnels d'une autre personne. Les renseignements personnels ne doivent pas servir ou être divulgués à des fins autres que celles pour lesquelles ils ont été recueillis, sauf avec le consentement éclairé explicite de la personne ou si la loi l'exige.

Les renseignements personnels ne doivent pas être conservés plus longtemps que nécessaire à des fins autres que celles auxquelles ils ont été recueillis et tel qu'il est permis ou exigé par la loi et doivent être suffisamment exacts, complets et à jour pour réduire au minimum la possibilité que de l'information inappropriée soit utilisée ou divulguée. La Société a mis en place des mesures de sécurité physiques, techniques et organisationnelles appropriées qui ont été conçues pour protéger les renseignements personnels contre la perte, la destruction et la modification. La Société et ses représentants ou représentantes doivent respecter leurs obligations de confidentialité et de non-divulgence de renseignements personnels, y compris l'information que les membres du conseil d'administration, membres

du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes de la Société, ainsi que les autres personnes qui entretiennent une relation d'affaires avec la Société, et qu'ils emploient la même diligence que celle attendue des membres du conseil d'administration, des membres du personnel, des entrepreneurs et des représentants ou représentantes pour protéger les renseignements confidentiels de la Société.

Tous les commentaires, questions, préoccupations ou plaintes concernant les pratiques, politiques et procédures de la Société en ce qui a trait à la protection de la vie privée doivent être transmis au ou à la chef des ressources humaines.

La Société est responsable de tous les renseignements personnels en sa possession ou qui lui sont confiés, y compris l'information qui a été transférée à un tiers à des fins de traitement, et tous les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes doivent adhérer aux politiques, aux normes et aux procédures de la Société qui sont en place concernant la collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels pour les protéger contre la perte ou le vol, contre l'accès, la divulgation, la copie, l'utilisation ou la modification non autorisés, ainsi que la norme en matière de vie privée jointe à titre de référence. La Société et tous ses membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes doivent aussi se conformer à toutes les lois applicables régissant la divulgation de renseignements personnels, y compris la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (Canada) (LPRPDE).

6.0 Environnement, santé et sécurité

6.1 Protection de l'environnement

La Société s'est engagée à mener ses activités de sorte à protéger l'environnement, à préserver les ressources et à assurer un développement durable. Elle cherche sans cesse des moyens d'améliorer sa performance environnementale en se conformant aux lois applicables, ainsi qu'à sa politique et sa norme de développement durable et son système de gestion environnementale certifié ISO 14001.

Chaque membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur et représentant ou représentante doit faire preuve de vigilance quant aux questions environnementales, de même qu'il ou elle se doit de travailler de manière respectueuse de l'environnement.

6.2 Santé et sécurité

La Société s'est engagée à offrir à ses membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes un milieu de travail sain et des conditions de travail, de l'équipement et un lieu de travail sûrs, et à les encourager à participer à la prévention des accidents du travail. La Société a adopté une politique et une norme en matière de santé, de sécurité et de développement durable pour donner corps à ses objectifs dans ce domaine et en faciliter la diffusion au sein de la Société. Tous les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes doivent être au fait de la politique et de la norme de la Société et sont tenus de travailler de manière prudente.

7.0 Relations avec des tiers

7.1 Conflits d'intérêts

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes doivent agir avec honnêteté et de bonne foi de même qu'au mieux des intérêts de la Société. Les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes doivent éviter les situations pouvant entraîner un conflit réel entre leurs intérêts personnels et ceux de la Société. Lorsqu'il lui faut prendre des mesures et des décisions, tout membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur et représentant ou représentante se doit de consigner l'information et de procéder à une évaluation impartiale et objective des faits pertinents de chaque situation, libre de toute influence résultant de cadeaux, faveurs et autres considérations du genre qui pourraient nuire à son jugement. Généralement, les cadeaux, les divertissements ou les bénéfices ou occasions personnels ne doivent pas être acceptés en fonction du poste occupé au sein de la Société, sauf si cela (i) est conforme aux pratiques d'affaires habituelles, (ii) n'a pas une valeur excessive, (iii) ne peut pas raisonnablement être interprété comme une récompense et (iv) n'enfreint aucune loi et aucun règlement.

L'intégrité et l'efficacité d'un membre du conseil d'administration, d'un membre du personnel, d'un entrepreneur, d'un représentant ou d'une représentante sont compromises si une telle personne ou entreprise a un intérêt personnel ou professionnel dans une transaction, à l'égard d'une partie à une transaction ou qui diverge des intérêts de la Société, de sorte que son devoir général de loyauté absolue envers la Société, sa capacité à faire preuve de jugement indépendant ou que les décisions ou mesures prises par cette personne ou entreprise au nom de la Société, pourraient vraisemblablement s'en trouver compromises. La non-divulgence d'un intérêt ou d'obligations ayant trait à des biens ou à des entreprises à l'égard desquels ou avec lesquelles, selon le cas, la Société fait ou envisage de faire des affaires, pourrait pour le moins donner à penser qu'il y a un conflit d'intérêts, et doit, par conséquent, être évitée. Un membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur ou représentant ou représentante dont les intérêts personnels, les intérêts commerciaux ou autres activités extérieures entrent ou pourraient entrer en conflit, y compris en raison de directions imbriquées, avec tout intérêt commercial de la Société lors de toute transaction qu'il ou elle sait être envisagée par la Société ne peut prendre part aux discussions ou décisions ni participer à toute évaluation se rapportant à cette transaction, et doit immédiatement informer son ou sa gestionnaire, ou dans le cas d'un membre du conseil d'administration, le président ou la présidente du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, de ce fait et de la situation potentielle de conflit d'intérêts.

Les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes peuvent être appelés à faire face à un certain nombre de situations qui représentent des conflits d'intérêts réels ou potentiels. La Société s'attend à ce que tous les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes soient conscients de telles possibilités et qu'ils consultent leur gestionnaire, ou le Service juridique de la Société, ou dans le cas d'un membre du conseil d'administration, le président ou la présidente du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, chaque fois que survient une situation ambiguë.

7.2 Concurrence loyale

La Société adhère aux principes de concurrence loyale en ce qui concerne l'achat et la vente de produits et de services. Toutes les décisions en matière d'approvisionnement sont prises exclusivement en fonction de considérations commerciales normales comme la qualité, le prix, la disponibilité, le service, la réputation et autres facteurs ayant une influence directe sur le produit, le service ou le fournisseur. La Société se doit

d'accorder à sa clientèle de même qu'à tout client potentiel le même droit de prendre des décisions en matière d'achat en fonction des mêmes modalités concurrentielles. De plus, la Société interdit les pratiques qui violent les lois sur la concurrence.

La Société ne sollicitera pas de faveurs ou d'arrangements spéciaux avec des fournisseurs ou clients, pas plus qu'elle ne préconisera ou tolérera de tels faveurs ou arrangements spéciaux, qui sont, ou semblent être, préjudiciables à l'établissement de relations commerciales équitables et sans entrave. En aucun cas, il n'est acceptable d'offrir, de donner, de solliciter ou d'obtenir un pot-de-vin, une ristourne ou une récompense sous quelque forme que ce soit. De la même manière, la Société doit éviter d'exercer, ou d'être perçue comme exerçant, une influence indue dans les rapports qu'elle entretient avec des organisations ou avec des particuliers avec lesquels la Société traite dans le cours de ses activités. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la politique et la norme anticorruption de la Société intégrées par renvoi aux présentes.

7.3 Rapports commerciaux et professionnels

Les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes doivent entretenir des rapports professionnels axés sur l'honnêteté et le respect d'autrui et de l'organisation afin de pouvoir établir des rapports d'affaires et professionnels durables et équitables. Les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes doivent expressément encourager leurs collègues à se montrer respectueux des autres, à collaborer et à faire preuve de professionnalisme.

7.4 Relations avec le public ou les représentants ou représentantes gouvernementaux

Les fonds, les avoirs, les biens ou les services de la Société ne peuvent être utilisés pour inciter un ou une fonctionnaire ou un représentant ou une représentante du gouvernement, dans quelque pays que ce soit, à poser tout geste qui contreviendrait à l'exercice de ses fonctions ou à s'abstenir d'exercer celles-ci. Tous les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes de la Société doivent, lorsqu'ils ont des relations avec des représentants ou représentantes gouvernementaux et leur personnel, se comporter conformément à la *Loi sur la corruption d'agents publics étrangers* (Canada) (la « LCAPE »), à la *Foreign Corrupt Practices Act* (États-Unis) (la « FCPA ») et les lois locales, de manière à ce que l'intégrité et la réputation de la Société, du gouvernement et des représentants ou représentantes et membres du personnel du gouvernement ne puissent être remises en question ou être une source d'embarras si les détails entourant ces relations devaient être rendus publics. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la politique et la norme anticorruption de la Société intégrées par renvoi aux présentes.

7.5 Lutte contre le blanchiment d'argent

La Société apportera son soutien et contribuera à l'élimination effective du blanchiment d'argent et lorsqu'il existe un risque identifiable et raisonnable de blanchiment d'argent découlant de l'extraction, du commerce, de la manipulation, du transport ou de l'exportation de l'or ou y étant lié. La Société ne fera pas affaire avec des parties susceptibles d'être impliquées dans des activités terroristes ou de les soutenir. En outre, la Société n'acceptera pas sciemment des fonds provenant de sources ou d'activités illégales. La Société s'engage à se conformer pleinement à toutes les lois applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent à l'échelle mondiale.

7.6 Relations avec les communautés

La Société s'est engagée à agir de manière responsable avec les communautés dans les régions où elle mène ses activités et à contribuer de façon positive au bien-être et au développement de ces communautés.

Chaque membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur et représentant ou représentante doit afficher, dans le cadre de ses activités quotidiennes, un comportement qui reflète cet engagement et respecter les différentes cultures ainsi que la dignité et les droits des personnes dans tous les pays où la Société mène ses activités. La Société a adopté une politique et une norme de développement durable pour donner corps à ses objectifs dans ce domaine et en faciliter la diffusion au sein de la Société.

7.7 Activités commerciales extérieures

Toute activité ou tout emploi à l'extérieur de la Société qui pourrait nuire à la capacité d'un membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur ou représentant ou représentante à remplir son devoir général de loyauté absolue envers la Société, ou porter atteinte à son jugement indépendant de même qu'aux décisions ou aux mesures prises par cette personne ou entreprise au nom de la Société, doit être évité. Il ne saurait exister un conflit entre les intérêts privés ou professionnels des membres du conseil d'administration, des membres du personnel, des entrepreneurs et des représentants ou représentantes et leurs fonctions officielles dans la Société. Afin de s'assurer que les membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes accordent toute leur attention à leur travail de même que leur loyauté absolue à la Société, il leur est déconseillé de se livrer à un travail rémunéré à l'extérieur de la Société sans la permission expresse donnée par écrit de leur gestionnaire ; de toute façon, il leur est formellement interdit de se livrer à un travail rémunéré qui pourrait entrer en conflit avec les intérêts de la Société. Les membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes qui désirent participer à des activités professionnelles (comme, par exemple, être membre d'associations professionnelles et de conseils d'administration) qui découlent de leur fonction ou de leur statut au sein de la Société ou auxquelles il leur faudrait consacrer du temps ou de l'énergie durant les heures de travail doivent, dans tous les cas, obtenir le consentement de leur gestionnaire. Si un membre du conseil d'administration souhaite se joindre à un autre conseil d'administration, il doit informer le président ou la présidente du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise de son intention avant de procéder.

8.0 Biens de la Société

8.1 Respect des biens

Les biens de la Société peuvent comprendre la propriété, le temps, les renseignements exclusifs, les occasions d'affaires et les fonds ainsi que l'équipement utilisé par les individus, comme les téléphones cellulaires, les ordinateurs et les véhicules. Les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes sont responsables de l'utilisation appropriée et de la sécurité des biens de la Société. Les précautions nécessaires doivent être prises pour prévenir le vol, les dommages, le mauvais usage et des dommages intentionnels de ces biens.

8.2 Systèmes d'information

Les systèmes de technologies de l'information de la Société, y compris les ordinateurs, le courriel, l'accès intranet et Internet, les téléphones et la boîte vocale, doivent être utilisés principalement à des fins d'affaires. Les systèmes de technologies de l'information de la Société peuvent servir à des fins personnelles mineures ou accessoires, à condition que cette utilisation soit limitée au minimum.

Les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes ne peuvent pas se servir des systèmes de technologies de l'information de la Société pour afficher, conserver, imprimer ou envoyer du matériel jugé frauduleux, harcelant, obscène, intimidant, diffamatoire, lié à des intérêts commerciaux, personnel, illégal, inapproprié ou contraire au Code. Les

messages de courrier électronique qui ne sont pas liés aux activités de la Société ne doivent pas être envoyés à partir des systèmes de la Société et doivent être supprimés par l'utilisateur ou l'utilisatrice lorsqu'ils sont reçus.

Bien que la Société ne compte pas surveiller régulièrement l'utilisation de ses systèmes de technologies de l'information, elle peut le faire si c'est nécessaire à des fins d'affaires ou pour mener des enquêtes internes, avec l'approbation du ou de la chef des affaires juridiques et de la stratégie et du ou de la chef des ressources humaines.

8.3 Utilisation personnelle des biens de la Société

Les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes sont chargés de prendre soin des biens de la Société et de les utiliser pour le compte de la Société et conformément aux directives de la Société. L'utilisation des biens de la Société pour en tirer un gain personnel est une violation de cette confiance. Les membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes ne doivent pas obtenir, utiliser ou détourner les biens de la Société pour leur gain ou profit personnel ni pour le gain ou profit personnel de qui que ce soit d'autre.

Les membres du conseil d'administration, les membres du personnel, les entrepreneurs et les représentants et représentantes doivent tous agir de façon à préserver la réputation, les actifs et les ressources de la Société. Tous les actifs et toutes les ressources de la Société doivent uniquement être utilisés à des fins professionnelles légitimes (une utilisation personnelle accessoire est considérée comme une fin professionnelle légitime).

8.4 Vol

Le vol de biens de la Société constitue une violation des plus fondamentales de la relation d'emploi. La Société ne tolérera en aucun cas le vol ; dans une telle situation, elle licenciera avec motif et poursuivra possiblement le contrevenant ou la contrevenante en justice.

9.0 Information et documents

9.1 Relations avec les médias et divulgation d'information

Les seuls porte-parole officiels de la Société sont le président ou la présidente du conseil d'administration, le président ou la présidente et chef de la direction, le ou la chef des affaires juridiques et de la stratégie, le ou la chef des ressources humaines, ainsi que le ou la v.-p., Relations avec les investisseurs. À moins d'en avoir l'autorisation, aucun membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur ou représentant ou représentante ne peut exprimer son opinion auprès des membres des médias et du grand public sur des questions ayant trait à la Société, pas plus qu'il ou elle ne peut leur divulguer des renseignements confidentiels ou discuter avec eux de questions ayant trait à la Société. Les demandes de renseignements ou d'entrevues doivent toutes être adressées au ou à la v.-p., Relations avec les investisseurs.

Aucune information importante ayant trait aux activités de la Société qui n'a pas encore été divulguée ne peut être communiquée à quiconque tant que cette information n'a pas été divulguée au grand public, exception faite des personnes qui ont besoin de connaître cette information dans le cours normal des affaires et qui sont tenues d'en maintenir le caractère confidentiel.

Si, par inadvertance, une information importante concernant la Société qui n'avait pas été divulguée publiquement vient à l'être, les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs

et représentants ou représentantes qui sont au fait d'une telle divulgation fautive doivent immédiatement communiquer avec le ou la v.-p., Relations avec les investisseurs afin que la Société puisse rapidement prendre les mesures correctives qui s'imposent. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la politique et la norme de divulgation de la Société.

9.2 Information confidentielle

L'information confidentielle portant sur les activités de la Société représente un actif très important de la Société et doit être traitée en conséquence.

Dans le cadre de leur emploi, les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes peuvent avoir accès à de l'information confidentielle ou celle-ci peut être portée à leur connaissance, dans la mesure où une telle information leur est nécessaire ou pour le moins utile afin de s'acquitter de leurs tâches. On entend par information confidentielle, notamment toute information qui n'a pas été divulguée publiquement concernant les activités, les projets d'acquisition de propriétés, la prospection, le forage et autres résultats techniques, les méthodes ou les techniques d'exploitation minière, la production, les découvertes, l'information sur les clients et fournisseurs tant anciens, qu'actuels ou éventuels, les coentreprises, les données financières, les techniques de marketing, les stratégies et les plans d'affaires, ainsi que les renseignements personnels concernant les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes de la Société.

Les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes doivent préserver la confidentialité d'une telle information et ne peuvent en aucun cas, tant pendant qu'après leur emploi auprès de la Société, divulguer à quiconque (au sein ou à l'extérieur de la Société), toute information confidentielle de la Société, si ce n'est aux personnes qui ont besoin de la connaître dans le cours normal des affaires. De plus, les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes ne peuvent utiliser cette information dans le but de réaliser un gain financier personnel, de permettre à quiconque de réaliser un tel gain ou d'être en concurrence, directement ou indirectement, de quelque manière que ce soit, avec la Société. Les membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes doivent retourner cette information confidentielle à la Société à sa demande et, dans tous les cas, immédiatement après la cessation de leur emploi.

Les restrictions ci-dessus s'appliquent non seulement à l'information confidentielle de la Société, mais aussi à l'information reçue par la Société de tiers et dont elle doit préserver le caractère confidentiel.

9.3 Occasions d'affaires

Il est interdit aux membres du conseil d'administration, aux membres du personnel, aux entrepreneurs et aux représentants et représentantes de saisir pour leur bénéfice personnel ou d'indiquer à quelqu'un d'autre de saisir les occasions qui sont découvertes en raison de leur poste dans la Société ou dans le cadre de leur utilisation des biens ou des informations de la Société. Les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes ne doivent pas utiliser les biens ou les informations de la Société ou leur poste dans la Société pour en tirer un profit personnel, pour en tirer un profit pour quelqu'un d'autre ou pour être en concurrence, directement ou indirectement, de quelque manière que ce soit, avec la Société. Tous les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes ont l'obligation envers la Société de faire avancer ses intérêts légitimes lorsqu'une occasion de le faire se présente.

9.4 Renseignements sur les concurrents

De temps à autre, la Société recueille des renseignements sur l'industrie au sein de laquelle elle mène ses activités, ce qui comprend des renseignements sur ses concurrents. La Société s'est engagée à recueillir ces renseignements en toute honnêteté et conformément à l'éthique ; aucun membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur ou représentant ou représentante ne doit avoir recours à des moyens irréguliers dans le but d'obtenir des renseignements commerciaux confidentiels de concurrents.

Il est tout à fait convenable de recueillir des renseignements sur la concurrence au moyen de sondages, d'études de marché, d'études et d'évaluations comparatives de la concurrence, ainsi qu'à partir d'articles publiés, d'annonces publicitaires, de brochures distribuées publiquement et de communications autorisées avec des représentants ou représentantes, des fournisseurs ou des clients des concurrents.

Aucun membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur ou représentant ou représentante ne doit tenter d'acquérir des renseignements commerciaux confidentiels d'un concurrent en ayant recours à des moyens illicites ou contraires à l'éthique, comme le vol, l'espionnage, le cambriolage, la mise sur table d'écoute, cultiver de fausses relations avec les fournisseurs ou les clients d'un concurrent dans le but de les tromper, obtenir de membres du personnel actuels ou d'anciens membres du personnel d'un concurrent qu'ils divulguent des renseignements sans y être autorisés ou obtenir d'un client d'un concurrent ou de toute personne ayant des intérêts dans ce dernier, qu'il divulgue des renseignements en violation d'une entente de non-divulgaration ou de confidentialité conclue avec ce concurrent.

9.5 Registres et communication de l'information

Les registres de la Société servent à assurer la gestion des affaires de la Société et en faire foi, de même qu'à mesurer le respect par la Société de ses obligations envers les actionnaires, les membres du personnel, les fournisseurs et autres, ainsi que des exigences de divulgation de l'information fiscale, financière et autre. Les membres du conseil d'administration, membres de la direction, actionnaires et autres parties intéressées par les affaires de la Société ne peuvent prendre des décisions éclairées à l'égard de la Société si ses registres et ses renseignements commerciaux renferment des erreurs, des omissions ou des déclarations fausses ou trompeuses importantes.

La Société s'est engagée à maintenir des procédures et des contrôles de comptabilité et d'audit adéquats afin de s'assurer que les états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière et les résultats d'exploitation de la Société conformément aux exigences des lois applicables et des normes internationales d'information financière.

Il incombe à tous les membres du personnel participant à la collecte, à la rédaction, au traitement ou à la consignation de l'information financière de veiller à son intégrité, de même qu'ils doivent s'assurer, au meilleur de leurs compétences, que les écritures comptables, les livres, les registres et les comptes de la Société reflètent tous de façon exacte et fidèle les opérations et les transactions de la Société. Les documents et dossiers comptables, financiers et juridiques de la Société ne peuvent être détruits sans le consentement préalable du ou de la chef des affaires juridiques et de la stratégie ou du ou de la chef de la direction financière, selon le cas.

Chaque membre du conseil d'administration, membre du personnel, entrepreneur et représentant ou représentante doit faire preuve de vigilance afin d'empêcher la fraude et la malhonnêteté, de même qu'il ou elle doit immédiatement signaler à son ou à sa gestionnaire toute preuve d'acte fautif. Au besoin, un membre du personnel qui se préoccupe d'un comportement, d'un agissement ou de pratiques suspects au sein de la Société en ce qui a trait à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à la vérification,

ou à des questions connexes, peut exprimer ses préoccupations en vertu de la politique et de la norme de dénonciation de la Société.

10.0 Adoption

Le conseil d'administration a adopté la présente politique et norme le 20 février 2025.

ENGAGEMENT À SE CONFORMER AU CODE DE DÉONTOLOGIE ET D'ÉTHIQUE D'IAMGOLD

Nom : _____

Titre : _____

Emplacement : _____

Service : _____

En signant le présent document, j'atteste avoir reçu et lu une copie du *Code de déontologie et d'éthique* à l'intention des membres du conseil d'administration et du personnel d'IAMGOLD Corporation et de ses filiales, et d'en connaître et de comprendre son contenu. Je m'engage à me conformer à ses dispositions, à promouvoir les buts, les mesures, les objectifs et les principes qui y sont énoncés et à poser tous les gestes nécessaires pour assurer sa mise en œuvre dans mon milieu de travail.

Signature _____

_____ Date

Divulgateion d'un conflit d'intérêts

Les membres du conseil d'administration, les membres du personnel, les entrepreneurs et les représentants ou représentantes d'IAMGOLD Corporation (la « Société ») doivent éviter les conflits d'intérêts en se conformant au Code de déontologie et d'éthique (le « Code »). La présente déclaration a été préparée pour assurer le respect du Code. Comme l'indique l'article 7.1 du Code :

« Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes doivent agir avec honnêteté et de bonne foi de même qu'au mieux des intérêts de la Société. Les membres du conseil d'administration, membres du personnel, entrepreneurs et représentants ou représentantes doivent éviter les situations pouvant entraîner un conflit entre leurs intérêts personnels et ceux de la Société. »

Veillez lire attentivement le Code avant de remplir la présente déclaration. En remplissant ce questionnaire, vous attestez que vous avez lu et que vous comprenez les exigences en matière de conflit d'intérêts telles qu'elles sont établies dans le Code, que vous convenez de vous y conformer et que les déclarations suivantes sont toutes véridiques sans exception, sauf indication contraire.

Si vous répondez « Autre » à n'importe laquelle des questions suivantes, veuillez inclure l'information suivante dans votre explication après chaque question :

- a) Le nom et l'emplacement de l'entité en cause, le type d'entreprise et son lien avec IAMGOLD (par exemple : Société XYZ, 1234, rue Principale, Ville, Pays)
- b) Le nom de la personne concernée (vous, un membre de votre famille, une personne liée d'une quelconque façon) et son lien avec vous (par exemple : mon conjoint ou ma conjointe, Untel ou Unetelle, ou mon père, Untel).
- c) Le lien existant entre vous ou toute autre personne identifiée (par exemple : ma conjointe, Unetelle, est représentante aux ventes pour un fournisseur auprès duquel IAMGOLD achète des biens ou des services).
- d) Toute autre information nécessaire pour déterminer s'il y a conflit d'intérêts.

Note : « Personne en conflit d'intérêts » comprend, sans s'y limiter, le conjoint ou la conjointe, les enfants, les parents, les frères et sœurs, la belle-famille, les oncles et les tantes, les neveux et les nièces. En cas de doute, pour obtenir plus de précisions, communiquer avec le Service juridique de la Société.

1. Ni moi ni aucune personne en conflit d'intérêts n'avons un intérêt dans une entité quelconque qui fait ou qui désire faire affaire ou concurrence avec IAMGOLD.

Vrai sans exception

Autre (Fournir des explications ci-dessous)

2. Ni moi ni aucune personne en conflit d'intérêts ne fournissons de services à une entité quelconque qui fait ou qui désire faire affaire ou concurrence avec IAMGOLD et n'occupons un poste auprès d'une telle entité.

Vrai sans exception

Autre (Fournir des explications ci-dessous)

3. Ni moi ni aucune personne en conflit d'intérêts n'avons représenté IAMGOLD dans le cadre d'une transaction conclue avec une entité dans laquelle je détiens ou une personne en conflit d'intérêts détient un intérêt.

Vrai sans exception

Autre (Fournir des explications ci-dessous)

4. Ni moi ni aucune personne en conflit d'intérêts n'avons fait concurrence à IAMGOLD dans la vente ou l'achat de biens ou de services.

Vrai sans exception

Autre (Fournir des explications ci-dessous)

5. Ni moi ni aucune personne en conflit d'intérêts n'avons sollicité, accepté ou été remboursés pour tout cadeau personnel, faveur, dépense de voyage personnel, utilisation d'hébergement ou de logement quelconque, ou toute autre chose de valeur par une personne, une société ou un représentant ou une représentante quelconque qui fait ou qui désire faire affaire ou concurrence avec IAMGOLD.

Vrai sans exception

Autre (Fournir des explications ci-dessous)

6. À ma connaissance, ni moi ni aucune personne d'IAMGOLD relevant de moi ou toute autre personne d'IAMGOLD ne prenons part à des activités ou n'entretenons des relations qui pourraient être en conflit avec les intérêts d'IAMGOLD.

Vrai sans exception Autre (Fournir des explications ci-dessous)

7. Pour autant que je sache, je n'ai connaissance d'aucune transaction commerciale entre IAMGOLD et un membre de mon foyer ou une personne en conflit d'intérêts.

Vrai sans exception Autre (Fournir des explications ci-dessous)

En signant le présent formulaire, je confirme avoir lu le Code de déontologie et d'éthique d'IAMGOLD à l'intention des fournisseurs et avoir déclaré tous les cas de conflit d'intérêts.

Signature du membre du personnel ou du membre du conseil d'administration

Date