



## MAJOR DRILLING GROUP INTERNATIONAL INC.

### CODE D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE RÉGISSANT LA CONDUITE

*Actualisé en octobre 2024*

#### 1. BUT ET PORTÉE

L'objectif de Major Drilling Group International Inc. (« **l'entreprise** ») est de créer une valeur durable en s'associant à nos clients et aux communautés pour découvrir des minéraux permettant de construire un avenir meilleur. Notre objectif est atteint en respectant nos cinq « valeurs fondamentales », à savoir : intégrité, durabilité, qualité, respect et responsabilité. Ensemble, notre objectif d'entreprise et nos valeurs fondamentales doivent guider nos employé(e)s dans leurs jugements éthiques et servir de base à l'interprétation et à l'application de la présente politique.

C'est la politique de l'entreprise de diriger ses affaires de façon honnête, éthique et en pleine conformité avec la loi. Toute conduite susceptible de soulever des questions concernant l'honnêteté, l'intégrité, l'impartialité ou la réputation de l'entreprise, d'un de ses employé(e)s (comme il est défini ci-dessous) ou toute activité qui pourrait mettre l'entreprise dans l'embarras ou porter atteinte à sa réputation est interdite. Toute activité, tout comportement ou toute transaction qui est ou qui pourrait sembler contraire à l'éthique ou contre la loi, ainsi que toute inconduite professionnelle, doit être évité.

Dans le présent code, « représentant(e) » signifiera tous les employé(e)s, les directeurs/ directrices, consultant(e)s ou fournisseurs de sécurité engagés par la Société ou ses filiales. Tous les représentant(e)s sont soumis au présent Code. Le respect de ce code est crucial pour préserver et améliorer la réputation de l'entreprise en tant qu'entreprise citoyenne responsable, et pour accroître la valeur de manière responsable, rentable et durable, en tenant dûment compte des intérêts de ses actionnaires en général et des autres parties prenantes.

Toute infraction au présent code est une affaire sérieuse pouvant engager la responsabilité légale des représentant(e)s ou de l'entreprise et de plus, dans le cas des représentant(e)s qui sont des employé(e)s, entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Le présent code ne se veut pas un code d'éthique professionnelle et de conduite des affaires exhaustif couvrant toutes les éventualités. Par conséquent, si un représentant se retrouve confronté à une situation demandant de plus amples conseils, la question devra faire l'objet d'une discussion avec des personnes désignées comme le prévoit l'article 6 du présent code.

Le présent code s'adresse également aux filiales de la corporation et/ou à ses entreprises affiliées, s'il y a lieu.

#### 2. CONDUITE ET COMPORTEMENT

- 2.1 Chaque représentant est tenu de respecter les règles de conduite généralement acceptées comme la norme dans une entreprise commerciale.
- 2.2 La corporation donne la préséance à la conduite éthique. Les représentant(e)s se comporteront conformément aux principes et aux obligations en matière d'éthique dans leurs décisions et leurs actes. Ils respecteront toutes les obligations éthiques

découlant des lois et des règlements pertinents. Les représentant(e)s n'approuveront pas l'inconduite.

- 2.3 La corporation s'engage à maintenir un milieu de travail libre de discrimination illégale, y compris le harcèlement fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, la race, l'âge, la religion, un handicap, l'origine ethnique ou le fait d'appartenir à tout autre groupe ayant reçu une protection spéciale. Le harcèlement est inacceptable et ne sera pas toléré. Les représentant(e)s se comporteront conformément à l'engagement de l'entreprise à cet égard.
- 2.4 L'entreprise interdit et condamne toute forme d'agression ou de violence physique, verbale ou écrite, qu'elle soit commise par un représentant contre un autre ou contre toute autre personne avec laquelle un représentant entre en contact dans l'exercice de ses responsabilités.
- 2.5 Toutes les communications liées au travail, peu importe la plateforme utilisée (qu'il s'agisse des plateformes informatiques de la Société ou de plateformes et applications externes), doivent être conformes aux principes énoncés dans le présent Code. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, les interactions avec les collègues, avec les clients, avec les partenaires et avec toute autre partie prenante.
- 2.6 De temps en temps, les représentant(e)s peuvent prendre connaissance de renseignements de nature confidentielle. Les informations confidentielles comprennent, sans s'y limiter, des éléments tels que : les plans stratégiques, les chiffres de ventes, les tarifs, les renseignements financiers, la conception d'un produit, les renseignements concernant les négociations, les accords ou les transactions entre l'entreprise et d'autres entités, les renseignements concernant les employé(e)s, les logiciels, les secrets commerciaux, les brevets, les marques de commerce et des renseignements semblables provenant de clients ou de fournisseurs. La divulgation de renseignements confidentiels à toute personne ou à tout organisme, directement ou indirectement, sans avoir obtenu au préalable la permission écrite de la corporation, est interdite tout comme l'utilisation de renseignements confidentiels à des fins commerciales ou autres. Les représentant(e)s ne doivent pas permettre que des informations non publiques, exclusives ou confidentielles de l'entreprise entrent dans le domaine public par le biais de, notamment, transmissions électroniques.
- 2.7 La protection des actifs et des dossiers de l'entreprise est la responsabilité de tous les représentant(e)s. Les représentant(e)s devraient utiliser et maintenir les actifs à bon escient, tout en les protégeant contre le gaspillage et l'abus. Les représentant(e)s doivent également conserver ou détruire les dossiers commerciaux (physiques et électroniques) conformément aux politiques de conservation des dossiers de l'entreprise et à toute autre loi applicable.
- 2.8 L'entreprise s'engage à respecter le droit à la vie privée de ses clients et des représentant(e)s. La corporation a mis en œuvre une gamme de mesures de sécurité visant à maintenir la sécurité de ces renseignements. Chaque représentant est tenu de respecter les droits des clients de l'entreprise et de leurs co-représentant(e)s en matière de vie privée. L'accès aux renseignements des représentant(e)s et des

clients ainsi que l'utilisation de ces renseignements sont limités à ce qui est nécessaire à l'exercice des fonctions d'un représentant. Les informations des représentant(e)s et des clients ne doivent pas être utilisées pour leur bénéfice personnel ou celui d'autrui.

- 2.9 Les activités relatives à un représentant dans l'entreprise doivent refléter les normes d'honnêteté, de loyauté, de fiabilité, d'équité, de souci des autres et de responsabilité. Tout acte impliquant le vol, la fraude, le détournement ou l'appropriation illicite de tout bien, y compris celui de l'entreprise ou de ses représentant(e)s, fournisseurs ou clients, est strictement interdit.
- 2.10 L'entreprise exige que ses actions commerciales soient menées avec honnêteté et intégrité sur la base de facteurs objectifs tels que le coût, la qualité, la valeur, le service et la capacité à respecter ses engagements. Cela comprend les décisions concernant quels partenaires de l'extérieur travailleront avec l'entreprise, tels que les sous-traitants, les usines et fournisseurs sous contrat, et la façon dont l'entreprise travaille avec ces divers partenaires de l'extérieur. La corporation n'accepte pas de prendre de décisions à partir de facteurs inappropriés. Par conséquent, les représentant(e)s ne peuvent pas accepter ni offrir de cadeaux, de pourboires, de divertissements ou toute autre faveur à moins que ceux-ci ne soient de valeur minime et qu'ils ne soient normaux et habituels compte tenu de la situation d'affaires. Les représentant(e)s ne peuvent ni accepter ni offrir de l'argent comptant en aucun temps et ne devraient jamais accepter ni offrir des cadeaux, des divertissements ou autre faveur s'il existe une attente de recevoir quelque chose en retour.
- 2.11 Les personnes qui sont témoins de violations du présent Code ou de toute politique connexe ont la responsabilité de prendre les mesures appropriées. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants :
- Intervention : Les personnes qui sont témoins de violations du présent Code ou de toute politique connexe sont tenues d'intervenir lorsqu'il est possible et sécuritaire de le faire. Cette implication peut impliquer de s'adresser directement aux individus qui ont commis la violation du Code et de leur rappeler les attentes de la Société en matière de conduite éthique.
  - Signalement : S'il n'est pas possible d'intervenir ou si les violations du Code persistent malgré un certain nombre de tentatives d'intervention, il est recommandé aux personnes qui en sont témoins de signaler l'incident à leur superviseur, au service des ressources humaines ou à une autre autorité pertinente au sein de la Société, ou alors en faisant appel au processus de plainte pour lanceurs d'alerte décrit à l'article 6 ci-dessous. Les signalements doivent décrire la situation de la façon la plus détaillée possible, et préciser notamment la nature de la violation, les personnes impliquées et toutes les preuves pertinentes.
  - Soutien : Les personnes qui signalent des violations du Code ou qui interviennent pour contrecarrer un comportement contraire à l'éthique peuvent en subir en conséquence du stress ou de l'inconfort. Major Drilling s'engage à offrir un soutien et des ressources aux employés qui prennent des mesures en conformité avec la présente politique. Ce soutien peut comprendre un accès à des services

de counseling, à des programmes d'aide aux employés ou à d'autres formes de soutien, selon les besoins. La Société interdit de manière stricte toutes représailles contre les employés qui signalent des violations du Code ou qui interviennent de bonne foi pour contrecarrer un comportement contraire à l'éthique. Toute forme de représailles contre un témoin d'une violation du Code sera traitée comme une violation grave de la politique de la Société et pourra entraîner des mesures disciplinaires.

En s'engageant activement dans la prévention et au signalement des comportements contraires à l'éthique, les personnes jouent un rôle crucial dans le respect des valeurs et des normes de Major Drilling. Nous encourageons tous les employés à prendre à cœur les responsabilités qui leur incombent lorsqu'ils sont témoins de violations du Code et à contribuer à mettre en place une culture d'intégrité, de respect et de comportements conformes à l'éthique.

### **3. CONFLIT D'INTÉRÊTS**

- 3.1 L'entreprise a pour politique que les transactions avec d'autres entreprises, universités ou autres organismes et individus ne seront pas influencées ou touchées par les intérêts personnels ou les activités de n'importe quel représentant. Les activités ou les intérêts personnels du représentant ou des membres de sa famille immédiate ayant réellement ou potentiellement des répercussions néfastes ou préjudiciables à l'égard des intérêts de l'entreprise ou qui créent l'impression de conflit d'intérêts devraient en général être évités afin de ne pas porter atteinte à la réputation de l'entreprise ou à celle de ses représentant(e)s. Cela comprend entre autres une interdiction de la participation d'un représentant, contre rémunération ou non, à des entreprises qui font concurrence aux entreprises de la corporation. Pour des raisons d'affaires pratiques, surtout de rentabilité, et en raison des avoirs inter-entreprises, certains représentant(e)s sont des directeurs/directrices, des cadres ou des employé(e)s des entreprises affiliées de la corporation. Toute transaction entre la corporation et ses entreprises affiliées doit être effectuée de façon équitable en référence aux conditions disponibles auprès de tierces parties sans lien de dépendance. Tout conflit d'intérêts réel ou apparent entre la corporation et ses entreprises affiliées sera résolu en partant du principe que les représentant(e)s de la corporation doivent agir pour le bien de celle-ci.
- 3.2 Les activités ou les intérêts personnels des représentant(e)s, y compris celles des membres de leur famille immédiate, qui peuvent ou pourraient influencer les décisions objectives requises dans l'exercice de leurs responsabilités envers l'entreprise sont considérés comme un conflit d'intérêts et sont interdits à moins d'être formellement approuvés par écrit par l'équipe de direction et soumis à des divulgations trimestrielles. De tels conflits peuvent créer une présomption de favoritisme ou nuire à la réputation de l'entreprise ou de ses représentant(e)s aux yeux des autres personnes avec lesquelles l'entreprise peut faire des affaires, notamment les actionnaires et la communauté des investisseurs. Tout conflit potentiel doit être signalé immédiatement au superviseur du représentant et inclus dans le processus de certification trimestriel de l'entreprise.
- 3.3 Tous les représentant(e)s ont la responsabilité de protéger les biens de l'entreprise contre la perte, le vol, l'abus et l'utilisation ou l'élimination non autorisée. Aucun

représentant de l'entreprise ne peut utiliser les actifs, les installations de l'entreprise ou leurs postes pour faire avancer leurs intérêts personnels.

#### **4. EMPLOI DES MEMBRES DE LA FAMILLE ET RELATIONS AMOUREUSES AU TRAVAIL**

- 4.1 La Société s'engage à trouver les candidats les plus qualifiés, qui peuvent inclure des amis, des partenaires et des parents d'un représentant qui partagent les mêmes objectifs, les mêmes intérêts et le même enthousiasme pour notre entreprise. La Société s'efforce de maintenir un environnement de travail positif et productif.
- 4.2 Afin d'éviter tout conflit d'intérêt ou tout problème de favoritisme ou de morale, la Société a établi des lignes directrices pour l'emploi, la promotion ou le transfert de membres de la famille. Aux fins de la présente politique, la "famille immédiate" comprend les parents, les grands-parents, les enfants, les frères et sœurs, les beaux-parents et les membres du même foyer. Une "relation amoureuse" est définie comme une relation (y compris les fréquentations) dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle conduise à la formation d'une relation "amoureuse" ou sexuelle consensuelle.
- 4.3 La Société cherche à embaucher, à affecter, à promouvoir et à prendre d'autres décisions en matière d'emploi en fonction des mérites d'une personne et des besoins de la Société et non en fonction de sa relation avec une autre personne qui travaille pour la Société. Par conséquent, étant donné que l'embauche de membres de la famille peut entraîner de graves conflits et problèmes de favoritisme ou de moral des employés, la Société ne permettra pas à un employé, y compris aux membres de la direction, de superviser directement leur conjoint, leur partenaire, tout membre de leur famille immédiate ou toute personne avec laquelle il entretient une relation amoureuse. Cette politique s'applique spécifiquement aux dirigeants désignés qui sont dans une relation familiale ou amoureuse avec un représentant de la Société.
- 4.4 Les membres de l'équipe de direction de la Société ne peuvent pas participer aux décisions liées à l'emploi, y compris les décisions de rémunération ou de promotion, concernant leur famille immédiate ou leur partenaire amoureux (par exemple, il est inadmissible d'effectuer ou de contribuer à des dialogues d'emploi, d'approuver des rapports de dépenses, des primes, des augmentations de salaire, des autorisations de voyage, des remboursements de dépenses, etc.). Lorsque de tels cas se présentent, les décisions seront prises par un autre dirigeant ou selon une autre méthode. Par exemple, les promotions seront décidées par le responsable immédiat suivant ou en utilisant des entretiens de groupe et des décisions de promotion participatives de toute une équipe.
- 4.5 Les employés qui deviennent membres de la famille proche de quelqu'un d'autre ou établissent une relation amoureuse doivent rapidement partager cette information avec leur niveau de direction approprié et les ressources humaines si la relation se situe au sein du même département ou implique un superviseur ayant une influence sur les décisions d'emploi. La divulgation est facultative si la relation est avec une personne d'un autre service ou en dehors des responsabilités de reporting du superviseur.

## 5. L'INTÉGRITÉ DES LIVRES ET DES REGISTRES ET LA CONFORMITÉ AUX BONNES PRATIQUES COMPTABLES

### 5.1 La préparation des livres et des registres

L'exactitude et la fiabilité lors de la préparation de tout registre sont d'une importance cruciale à la procédure décisionnelle et à l'exécution efficace des obligations de la corporation en ce qui concerne les finances, la loi et la divulgation. Tout registre, allocation de dépenses, facture, registre de paie, registre de la corporation et tout autre rapport doivent être préparés de façon soigneuse et honnête. Il est interdit d'inscrire des écritures comptables fausses ou trompeuses dans les livres et registres de la corporation.

### 5.2 Les transactions financières

Toute transaction financière doit être inscrite correctement dans les livres comptables, et les méthodes comptables doivent être appuyées par les contrôles internes nécessaires. Tous les livres et registres de la corporation doivent être disponibles aux fins de vérification.

Tout représentant responsable de l'établissement et de la gestion du système de rapports financiers de l'entreprise doit s'assurer que :

- (i) toutes les transactions sont dûment approuvées;
- (ii) tous les registres reflètent de façon équitable et précise les transactions ou les occurrences auxquelles ils font référence;
- (iii) tous les registres reflètent de façon équitable, précise et suffisamment détaillée les actifs, passifs, recettes et dépenses de la corporation;
- (iv) les registres de la corporation ne contiennent aucune écriture comptable fausse ou intentionnellement trompeuse;
- (v) aucune transaction n'est intentionnellement mal classée en ce qui concerne les comptes, les départements ou les périodes comptables;
- (vi) toute transaction est appuyée par une documentation précise et suffisamment détaillée et inscrite dans le compte approprié et dans la période comptable appropriée; et
- (vii) aucune information n'est cachée du directeur/directrice financier, des vérificateurs indépendants, du vérificateur interne, du comité de vérification ou du conseil d'administration.

### 5.3 Responsabilités des représentant(e)s

La divulgation complète, équitable, précise, opportune et compréhensible des rapports et autres documents que la corporation fournit à ses organismes de réglementation, ainsi que les autres communications publiques de la corporation doivent se conformer

entièrement aux obligations de la corporation en vertu de la réglementation des valeurs mobilières et des autres lois pertinentes et répondre aux attentes des actionnaires de la corporation et des autres investisseurs.

De tels rapports, documents et autres communications publiques doivent être préparés très soigneusement. Conformément aux directives inscrites ci-dessous, un représentant doit :

- (i) ne pas intentionnellement faire en sorte que les documents de la corporation soient le moins exacts possible;
- (ii) ne pas créer ou participer à la création de registre visant à cacher quoi que ce soit de répréhensible;
- (iii) inscrire ou faire inscrire tout déboursement correctement et promptement;
- (iv) coopérer avec les vérificateurs internes et externes;
- (v) rapporter, tel que le prévoit l'article 6 du présent code, toute connaissance de tout état financier, transaction ou registre inexact ou trompeur qui ne semble pas avoir une fin commerciale légitime;
- (vi) ne pas prendre de dispositions financières inusitées avec un client ou un fournisseur (telles que la surfacturation ou la facturation insuffisante) pour des paiements en leur nom à une tierce partie;
- (vii) respecter en tout temps les principes comptables généralement reconnus. Cependant, il arrive que la conformité technique aux principes de responsabilité généralement acceptés (« **PCGR** ») ne suffise pas, et dans la mesure où la conformité technique aux PCGR rendrait trompeuse l'information financière fournie par la corporation, une divulgation supplémentaire serait nécessaire;
- (viii) respecter en tout temps le système de contrôles comptables internes de la corporation. Aucune action visant à contourner de tels contrôles et procédures ne sera tolérée;
- (ix) respecter en tout temps les contrôles et procédures de divulgation de la corporation. Aucune action visant à contourner de tels contrôles et procédures ne sera tolérée;
- (x) rapporter à la bonne direction dans les meilleurs délais les irrégularités commises par des parties externes ou par leurs employé(e)s.

## **6. LE RESPECT DES LOIS ET DES RÈGLEMENTS**

- 6.1 Tous les représentant(e)s sont tenus d'agir conformément à l'ensemble des lois et règlements nationaux et étrangers s'appliquant aux affaires de l'entreprise. Toute violation des lois et des règlements ou tout compromis des attentes de la

corporation en matière d'éthique pourrait entraîner des réprimandes écrites ou autres mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement et à des poursuites criminelles ou civiles s'il y a lieu.

- 6.2 L'entreprise adhère aux principes de concurrence loyale pour ce qui regarde l'achat et la vente de produits et de services. Toutes les décisions en matière d'approvisionnement sont prises en fonction de considérations commerciales normales comme la qualité, le prix, la disponibilité, le service, la réputation et d'autres facteurs connexes ayant trait directement au produit, au service et au fournisseur. L'entreprise ne sollicitera pas de faveurs ou d'arrangements spéciaux, pas plus qu'elle ne préconisera ni tolérera de tels faveurs ou arrangements spéciaux, qui sont préjudiciables à l'établissement de relations commerciales normales. L'entreprise et ses représentant(e)s doivent respecter toutes les lois locales visant à proscrire les comportements anticoncurrentiels et à promouvoir la concurrence libre et loyale.
- 6.3 L'entreprise interdit la corruption sous toutes ses formes, qu'elle soit directe ou indirecte, comme le précise la politique anti-corruption de l'entreprise (disponible sur [www.majordrilling.com](http://www.majordrilling.com)). De nombreux pays, y compris le Canada, les États-Unis et d'autres endroits où l'entreprise mène ses activités, interdisent d'offrir quoi que ce soit ayant de la valeur à des employé(e)s du gouvernement ou à des entités contrôlées par le gouvernement dans le but d'influencer malhonnêtement leurs actes ou leurs décisions. L'entreprise s'engage à respecter ces lois.
- 6.4 La Société reconnaît que, dans certaines circonstances, le paiement de frais supplémentaires à des ministères ou à des agences du gouvernement est autorisé et peut être fait en toute légitimité pour accélérer ou obtenir la prestation d'un service lorsqu'il en est fait mention dans les listes de prix, les politiques ou les règlements publiés par le gouvernement (par exemple, la délivrance accélérée d'un passeport). Les personnes ou les entreprises qui représentent la Société sont par ailleurs tenues de se conformer à la présente Politique et aux lois en la matière. Ce domaine du droit est complexe et les représentants doivent toujours chercher conseil auprès du service juridique de la Société avant d'effectuer de tels paiements ou de fournir toute autre forme de contrepartie ou d'avantages. Tout représentant invité à effectuer un paiement inapproprié ou à offrir une autre forme de contrepartie contraire à la politique doit signaler la situation au service juridique de la Société.
- 6.5 L'entreprise participe de temps en temps à des initiatives de nature sensible et importante pour la corporation, ses représentant(e)s et ses actionnaires. La réglementation de valeurs mobilières impose certaines obligations sur la corporation en matière de divulgation de renseignements aux investisseurs. Afin de respecter ces lois et les règlements y afférents, l'entreprise a établi des politiques sur la divulgation et les opérations d'initiés. (Ces dernières étant présentées à la fin de cette politique) De plus, les politiques et procédures qui suivent s'adressent à tous les représentant(e)s :

6.5.1 **Confidentialité** : La divulgation prématurée ou autrement non autorisée de renseignements internes concernant l'entreprise pourrait nuire à la capacité de l'entreprise de satisfaire à ses obligations en matière de divulgation en vertu des lois portant sur les valeurs



mobilières. Tous les représentant(e)s doivent donc déployer tous les efforts nécessaires afin de maintenir la confidentialité des renseignements internes de l'entreprise. Ces efforts comprennent la manutention et l'entreposage sécuritaire de tout document confidentiel. Les représentant(e)s ne devraient pas communiquer de renseignements internes à leurs amis, à leur famille ou à des tiers à moins que ce ne soit nécessaire dans le cours des affaires.

- 6.5.2 **Porte-parole désigné** : L'entreprise a désigné un nombre restreint de porte-paroles responsables des communications avec les médias, les investisseurs et les analystes. Le président- directeur général et le directeur financier seront les porte-paroles officiels de l'entreprise.

Les personnes détenant ces postes peuvent de temps en temps désigner d'autres personnes au sein de la corporation pour parler au nom de la corporation en tant que relèves ou pour répondre à des questions précises de la part des investisseurs ou des médias.

Les représentant(e)s qui ne sont pas des porte-paroles autorisés ne doivent en aucune circonstance répondre aux questions des investisseurs ou des médias, sauf si un porte-parole autorisé leur en fait la demande expresse.

Sauf dans le cas de discussions nécessaires entre les partenaires commerciaux et les cadres, les représentant(e)s devraient éviter de discuter des affaires confidentielles et potentiellement importantes de l'entreprise avec des tiers, à moins d'en avoir reçu l'autorisation spéciale.

- 6.5.3 **Négoce des valeurs mobilières** : La politique de l'entreprise ci-jointe sur les opérations d'initiés prévoit des interdictions concernant les négociations non autorisées de ses valeurs mobilières ainsi que d'autres lignes directrices qui doivent être respectées par les représentant(e)s en ce qui concerne la négociation des valeurs mobilières de l'entreprise.

## 7. LA DÉNONCIATION DES INFRACTIONS AU CODE (DÉNONCIATEURS).

- 7.1 Les représentant(e)s ont pour responsabilité de signaler promptement toute conduite ou conduite proposée qu'ils croient raisonnablement être une infraction au présent code ou de l'une de nos politiques.

7.1.1 Si un représentant a des motifs raisonnables de croire qu'une infraction au code a été commise ou qu'elle pourrait être commise, il devrait signaler l'infraction par le service de rapport tiers indépendant de l'entreprise à l'adresse [www.majordrilling.ethicspoint.com](http://www.majordrilling.ethicspoint.com). Cela permettra d'établir des rapports par le web ou par téléphone. Toute infraction signalée à l'égard de ce code ou de l'une de nos politiques sera traitée rapidement et professionnellement. Tous les

rapports feront l'objet d'une enquête et seront acheminés aux membres appropriés de la direction ou du conseil d'administration aux fins de suivi. Les personnes qui rapportent des soupçons d'irrégularités recevront de la rétroaction, si la situation le permet. Un représentant peut faire un rapport de manière anonyme.

7.1.2 Un représentant accusé d'avoir enfreint le code aura l'occasion de présenter sa version des événements en question. S'il s'avère qu'un représentant a enfreint le présent code ou de l'une de nos politiques, l'employé pourra faire l'objet de mesures disciplinaires. En fonction de la nature et de la gravité de l'infraction, les sanctions disciplinaires peuvent aller jusqu'au congédiement. Certaines infractions peuvent aussi obliger l'entreprise à transmettre le dossier aux autorités criminelles ou civiles aux fins d'enquête ou de poursuite.

7.1.3 Tout surveillant qui dirige ou qui approuve toute conduite enfreignant le présent code ou de l'une de nos politiques, ou qui est au courant d'une telle conduite et qui ne la signale pas immédiatement fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

7.1.4 Dans le cas d'une présumée infraction commise par un cadre supérieur ou par un directeur/ une directrice, il incombe au président(e) du conseil d'administration, au président(e)-directeur/directrice général et/ou au comité de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration, selon le cas, de déterminer si une infraction a été commise et si oui, quelles sont les mesures disciplinaires appropriées.

7.2 La personne à laquelle on a signalé une infraction potentielle au code conformément à 6.1.1 tiendra à jour une liste complète de toutes les préoccupations soulevées. Dans le cas des contrôles financiers et internes et des questions comptables, un rapport immédiat sera fourni au président(e) du comité de vérification; autrement, un rapport immédiat sera fourni au président( e) du comité de gouvernance d'entreprise, à moins que l'allégation ou les allégations n'aient été jugées dénuées de tout fondement.

7.3 L'entreprise ne considère pas le fait de signaler une infraction connue ou soupçonnée au code comme un acte « déloyal », et il est contraire à la politique de l'entreprise d'exercer des représailles contre tout représentant qui signale ce qu'il croit raisonnablement être une infraction ou une infraction soupçonnée au présent code. Cela signifie que les représentant(e)s ne feront aucunement l'objet de mesures disciplinaires, de congédiement ou de discrimination pour avoir exprimé leurs préoccupations concernant une infraction ou une infraction potentielle dans la mesure où le représentant agit honnêtement et de bonne foi. Toutes représailles ou revanches contre un représentant ayant signalé de bonne foi une infraction connue ou soupçonnée au présent code entraîneront elles-mêmes des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement.

## 8. DIVULGATION ET RÉVISION

Le conseil d'administration de l'entreprise veillera à ce que le présent code soit respecté. Le cas échéant, le comité de gouvernance d'entreprise ou le comité de vérification du conseil d'administration a pour responsabilité d'accorder toute renonciation de cette politique.

J'ai lu le présent code d'éthique professionnelle régissant la conduite, je le comprends et j'accepte d'en respecter la lettre et l'esprit.

---

Témoin

---

Signature de représentant

---

Nom en caractères d'imprimerie :

---

Date

## **POLITIQUES ET PROCÉDURES SUR LES OPÉRATIONS D'INITIÉS**

La plupart des entreprises cotées en bourse ont des politiques qui créent certaines restrictions régissant les opérations sur les actions de l'entreprise lorsque certains employé(e)s, cadres et/ou directeurs/directrices possèdent ou lorsque l'on pourrait penser qu'ils possèdent des renseignements sensibles concernant l'entreprise.

Il n'est jamais permis d'effectuer des opérations sur des actions lorsque la personne qui désire effectuer ces opérations possède des renseignements importants concernant l'entreprise qui n'ont pas encore été divulgués au public.

De plus, il est formellement interdit de communiquer de tels renseignements confidentiels importants aux autres, à moins que ce ne soit nécessaire dans le cours des affaires.

De plus, le public croit qu'il y a certains moments pendant lesquels les personnes ayant une relation privilégiée avec l'entreprise, telles que certains employé(e)s, cadres et directeurs/directrices, pourraient posséder de tels renseignements importants, que ce soit vrai ou pas. Le moment le plus évident où cela se produit est la période qui s'écoule entre la fin du trimestre financier et la publication des résultats trimestriels de l'entreprise dans un communiqué de presse.

En conséquence, le conseil d'administration a jugé bon d'adopter une politique selon laquelle certains employé(e)s, cadres ou directeurs/directrices n'ont pas le droit d'effectuer des opérations sur les actions de Major Drilling durant la période s'échelonnant entre la fermeture des affaires le troisième dernier jour du troisième mois de chaque trimestre financier (soit à partir du 28 avril, du 29 juillet, du 29 octobre et du 29 janvier) et jusqu'à 24 heures après la diffusion publique des résultats financiers pour ce trimestre. L'expression « certains employé(e)s », aux fins de la présente politique, désigne les employé(e)s de Major Drilling qui travaillent au siège social à Moncton.

Les opérations comprennent l'achat et la vente d'actions de Major Drilling, et dans la plupart des cas, l'exercice des options d'achat de Major Drilling.

De plus, même hors les périodes d'interdiction, certains employé(e)s, cadres et directeurs/directrices doivent consulter l'avocat général de l'entreprise avant d'effectuer des opérations afin de s'assurer qu'il n'y existe aucun événement en cours qui n'a pas encore été divulgué et qui pourrait faire naître la perception qu'une telle personne aurait pu commettre un délit d'initié. L'avocat général devra aussi être avisé lors de toute opération sur des actions.

Tous les initiés sont ultimement responsables de remplir eux-mêmes ou en leur nom des déclarations d'initié exactes et complètes au besoin.

Aucun administrateur, dirigeant ou employé n'est autorisé à acheter des instruments financiers, y compris, pour plus de certitude, des contrats à terme variables prépayés, des swaps d'actions, des tunnels ou des parts de fonds d'échange qui sont conçus pour couvrir ou compenser une baisse de la valeur marchande des titres de participation accordés à titre de rémunération ou détenus directement ou indirectement par l'administrateur, le dirigeant ou l'employé.