
ENERGY FUELS INC. CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

(Dans sa version approuvée par le Conseil d'administration le 5 août 2025)

Energy Fuels Inc. ainsi que ses filiales et entités affiliées (collectivement « **Energy Fuels** » ou la « Société ») s'engagent à exercer leurs activités conformément à l'ensemble des lois et réglementations applicables et aux normes éthiques les plus strictes. Le présent Code de conduite et d'éthique professionnelle (le « **Code** ») a pour but de décrire les principes et normes élevées de conduite professionnelle et personnelle que tous les administrateurs, dirigeants et employés d'Energy Fuels doivent suivre (le « **Personnel de la Société** »). Le présent Code doit être lu conjointement avec la Politique de lutte contre la corruption, la Politique de divulgation d'information, la Politique relative au délit d'initié, les normes sur les lanceurs d'alerte, la Politique relative à l'environnement, à la santé, la sécurité et le développement durable, le Manuel des employés et les autres politiques d'Energy Fuels.

Tout le Personnel de la Société doit lire et respecter strictement le présent Code. De plus, il doit prendre toutes les mesures raisonnables pour prévenir les infractions au présent Code, identifier et signaler les problèmes et demander des directives supplémentaires au besoin. En cas de questions concernant le présent Code, le Personnel de la Société peut contacter à tout moment le Chief Legal Officer (le « **CLO** »), le Senior Vice-Président et le General Counsel ou tout autre cadre supérieur du service juridique de la Société.

Le Personnel de la Société doit signaler sans retard toutes les infractions avérées ou potentielles au présent Code. Les plaintes ou préoccupations doivent être signalées au CLO ou au directeur des Ressources humaines, ou bien au président du Comité d'audit du Conseil d'administration de la Société (le « **Comité d'audit** ») et le « **Conseil d'administration** » respectivement) si elles sont soulevées par un administrateur.

De surcroît, les plaintes ou préoccupations découlant du présent Code peuvent être signalées, selon le cas, conformément à la Norme sur les lanceurs d'alerte de la Société ou à la Norme divisionnaire sur les lanceurs d'alerte de la Société en ce qui concerne les comportements concernant Base Resources Limited et ses filiales. Ces deux normes fournissent des moyens d'effectuer un signalement de façon anonyme.

Toute violation du présent Code par le Personnel de la Société est un motif de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat, et peut également entraîner des poursuites judiciaires. Energy Fuels exige de tous ses agents, consultants et sous-traitants qu'ils respectent le présent Code. Ses fournisseurs, marchands et prestataires, ainsi que leurs employés, agents, sous-traitants et sociétés affiliées respectifs, sont également tenus de respecter le Code de conduite des fournisseurs de la Société ainsi que toutes les normes divisionnaires applicables.

1. Principes fondamentaux

Le présent Code énonce par écrit les normes destinées à prévenir les actes répréhensibles et à encourager ce qui suit :

- Les comportements honnêtes et éthiques, y compris la gestion éthique des conflits d'intérêts avérés, potentiels ou perçus opposant obligations personnelles et professionnelles ;
- La présentation d'informations complètes, équitables, exactes, compréhensibles et opportunes dans les rapports et documents qu'Energy Fuels doit déposer auprès des autorités de réglementation compétentes, ou leur soumettre, et dans toutes les autres communications publiques d'Energy Fuels ;
- Le respect de l'ensemble des lois, règles et réglementations applicables ;
- Le signalement interne rapide des violations potentielles du présent Code par une voie de communication appropriée ; et
- La responsabilité de conformité au présent Code.

Bien que le présent Code porte sur un large éventail de pratiques et procédures d'entreprise, il ne peut pas adresser toutes les questions susceptibles de survenir, ni toutes les situations nécessitant une prise de décision éthique. Il a donc pour but d'énoncer les principes directeurs clés structurant la conduite professionnelle qu'Energy Fuels attend de tout le Personnel de la Société.

Avant d'agir face à une décision difficile, il est nécessaire de s'assurer : (i) que l'action envisagée est légale ; (ii) qu'elle est conforme au présent Code et aux politiques de la Société ; (iii) qu'elle représente le bon choix à faire pour les employés, la communauté, les actionnaires et les partenaires commerciaux ; et (iv) qu'elle serait acceptable si elle était rendue publique. Si un membre du Personnel de la Société a des doutes à ce sujet, il doit demander conseil.

2. Conduite en vertu du droit

Respect des lois, règles et réglementations

Energy Fuels et tous les membres du Personnel de la Société doivent exercer leurs activités avec honnêteté et intégrité et dans le plein respect de l'ensemble des lois, règles et réglementations applicables et du présent Code.

- Il est interdit au Personnel de la Société de commettre un acte illégal ou contraire à l'éthique, ou d'ordonner ou d'autoriser autrui à le faire, s'il s'agit d'une action, d'une décision ou d'une activité qui est associée au rôle de cette personne chez Energy Fuels, ou peut sembler l'être.
- Il faut éviter toute situation qui pourrait être perçue comme répréhensible, contraire à l'éthique ou indiquant une désinvolture envers le respect de la loi, des réglementations ou des politiques de la Société.
- Tous les administrateurs, dirigeants et employés doivent avoir une connaissance suffisante des lois et réglementations qui s'appliquent à leurs fonctions, et doivent comprendre et reconnaître les risques potentiels et, le cas échéant, demander conseil.

- Tout le Personnel de la Société est individuellement responsable de faire des déclarations exactes et sincères en toutes circonstances.
- En cas de conflit entre les lois d'un territoire particulier sur lequel la Société exerce son activité et les dispositions du présent Code, ce sont les lois qui prévalent.

Délit d'initié

Toutes les informations non publiques importantes au sujet d'Energy Fuels ou de ses partenaires doivent être considérées comme des informations confidentielles. Le Personnel de la Société doit toujours en assurer la confidentialité et ne doit jamais négocier des titres d'Energy Fuels s'il a connaissance de telles informations ; en outre, il ne doit jamais utiliser de telles informations pour donner un « tuyau » à quelqu'un qui risque vraisemblablement de s'en servir pour prendre une décision d'investissement. De telles actions ne sont pas seulement contraires à l'éthique, elles sont aussi illégales. La Société a adopté une Politique de confidentialité et une Politique relative au délit d'initié qui énoncent ces principes et apportent des informations supplémentaires. Tous les niveaux de direction et tous les employés sont tenus de respecter ces politiques. Pour toutes questions, contacter le CLO d'Energy Fuels.

Lutte contre les pots-de-vin et la corruption, Conflits d'intérêt

Le présent Code doit être lu conjointement avec la Politique de la Société en matière de lutte contre les pots-de-vin et la corruption, qui interdit explicitement les actes de fraude, de corruption et de pots-de-vin commis par le personnel de la Société et tous les intermédiaires tiers, partenaires commerciaux, sous-traitants, consultants, agents et représentants autorisés à travailler pour, avec ou au nom de la Société à quelque titre que ce soit, y compris ceux impliqués dans des activités commerciales internationales en dehors des États-Unis, que ce soit avec des fonctionnaires ou des parties privées. La politique anti-corruption régit également les cas de conflits d'intérêts, les contributions et dons politiques, les cadeaux (publics et privés), les paiements de facilitation, l'exactitude des livres et registres comptables et l'efficacité des contrôles internes, ainsi que les procédures de signalement de toute violation de la politique contre les pots-de-vin et la corruption.

Contribution politique

Les contributions à des campagnes ou parties politiques, et à des candidats à des fonctions publiques sont interdits ou strictement réglementés dans de nombreux pays. En conséquence, il est interdit d'effectuer des contributions politiques ou électorales au nom ou pour le compte de la Société sans l'accord écrit préalable du PDG ou du Directeur financier de la Société, lequel ne devra être accordé qu'après consultation du « **Responsable Conformité** », tel que défini dans la politique anti-corruption de la Société. Il est interdit au Personnel de la Société de faire passer sur les notes de frais des contributions politiques ou dons de bienfaisance effectués à titre personnel, ou de chercher à se faire rembourser de ces contributions ou dons d'une autre manière. De plus, il est interdit au Personnel de la Société d'utiliser les installations ou actifs de la Société, y compris le temps de travail, au profit d'un parti ou d'un candidat, y compris un employé, dirigeant ou membre du Conseil d'administration se présentant aux élections.

Le présent Code ne restreint pas votre participation au processus politique à titre individuel, conformément aux lois et règlements applicables. Cependant, il vous est interdit d'utiliser votre position au sein de la Société ou les actifs de celle-ci pour tenter d'influencer d'autres personnes afin qu'elles soutiennent des partis politiques ou des candidats particuliers.

Dons de bienfaisance

Toute donation effectuée par ou au nom de la Société doit être fondée sur des objectifs philanthropiques légitimes et conforme à la législation applicable. Si les dons à une organisation communautaire ou à une cause particulière peuvent généralement être appropriés, faire un don à l'organisme de bienfaisance préféré d'un fonctionnaire en échange d'une action favorable de la part de ce dernier peut constituer un pot-de-vin. Pour toute donation effectuée par ou au nom de la Société, vous devez obtenir l'accord écrit préalable du PDG ou du Directeur financier, lequel ne devra être accordé qu'après consultation du Responsable Conformité.

Concurrence loyale

Energy Fuels croit en l'importance de la concurrence loyale et s'engage à respecter les lois applicables qui interdisent les restrictions au commerce, les pratiques déloyales ou les abus de pouvoir. Le Personnel de la Société ne doit ni négocier ni conclure, avec des partenaires commerciaux ou des concurrents, des ententes qui limitent de manière illicite la capacité d'Energy Fuels à concurrencer d'autres entreprises ou la libre concurrence d'une entreprise avec Energy Fuels.

3. Conduite au sein d'Energy Fuels

Protection et utilisation appropriée des biens de l'entreprise et des opportunités d'affaires

Le vol, l'imprudence et le gaspillage ont un impact négatif direct sur l'image et la rentabilité d'Energy Fuels et ne seront pas tolérés. Tout le Personnel de la Société doit s'efforcer de protéger les biens d'Energy Fuels et d'en assurer l'utilisation efficace.

Il est interdit au Personnel de la Société : (a) de s'approprier des biens, titres ou autres intérêts commerciaux, ou d'autres opportunités découvertes grâce à l'utilisation des biens, des informations ou de la position d'Energy Fuels ; et (b) d'utiliser des biens, des informations ou la position d'Energy Fuels pour en tirer un gain personnel. Par exemple, les types d'activité suivants sont interdits :

- Utiliser des actifs d'Energy Fuels pour une autre entreprise ou à des fins personnelles ; ou
- Obtenir ou chercher à obtenir un avantage personnel à partir de l'utilisation ou de la divulgation d'informations confidentielles ou protégées de la Société ou d'une autre entité, obtenues en raison ou dans le cadre de son emploi chez Energy Fuels.

Les biens d'Energy Fuels ne doivent être utilisés qu'à des fins professionnelles légitimes, et toute utilisation de biens d'Energy Fuels à des fins illicites, non autorisées ou contraires à l'éthique est strictement interdite.

Le Personnel de la Société ne doit pas endommager ou détruire délibérément les biens d'Energy Fuels, ni commettre ou tolérer un acte de vol.

Propriété intellectuelle

Toutes les informations, technologies et propriétés intellectuelles, y compris, sans s'y limiter, l'ensemble des matériels, programmes, dessins et modèles, inventions, développements, processus et stratégies (collectivement, y compris tous les matériels associés ou inclus, la « **Propriété intellectuelle** ») créées par le Personnel de la Société, dans le cadre de ses relations professionnelles avec celle-ci, appartiennent à la Société, et chaque membre du Personnel de la Société cède à celle-ci tous les droits qu'il pourrait avoir sur la Propriété intellectuelle. À la fin de la relation entre ce membre et la Société, ladite Propriété intellectuelle demeure la propriété de la Société. Le Personnel de la Société prendra toutes les mesures raisonnables exigées par la Société pour confirmer que cette dernière détient ladite Propriété intellectuelle et pour lui permettre de faire valoir et conserver son titre sur celle-ci. Tout le Personnel de la Société renonce aux droits d'auteur et aux droits moraux qu'il peut avoir sur ladite Propriété intellectuelle.

Il est interdit au Personnel de la Société de reproduire, distribuer ou modifier les œuvres protégées par le droit d'auteur sans la permission du titulaire du droit d'auteur ou de ses représentants habilités. Les logiciels utilisés dans le cadre des activités de la Société ou installés sur les biens de la Société doivent être accompagnés d'une licence légitime et utilisés uniquement en vertu des conditions de cette licence.

Confidentialité des informations de l'entreprise

Le Personnel de la Société doit assurer la confidentialité des informations qui lui sont confiées par la Société ou par les tiers qui font affaire, ou se proposent de faire affaire, avec la Société, sauf si le CEO ou le CLO en autorise la divulgation ou si la loi l'exige. Les informations confidentielles incluent (sans limitation) toutes les informations non publiques qui pourraient être utiles à la concurrence ou dont la divulgation pourrait être nuisible à Energy Fuels ou à ses partenaires ou associés. Pour en savoir plus, voir la Politique de confidentialité de la Société.

Utilisation appropriée des ordinateurs et d'Internet

Les systèmes informatiques d'Energy Fuels, y compris (sans s'y limiter) les ordinateurs, le courrier électronique, Internet, les téléphones et la messagerie vocale, sont la propriété d'Energy Fuels et doivent être principalement utilisés à des fins professionnelles. Ils peuvent être utilisés à des fins personnelles de manière limitée ou occasionnelle, à condition qu'une telle utilisation soit réduite au minimum et soit conforme aux politiques de l'entreprise. Il est interdit de les utiliser pour envoyer des messages de harcèlement ou de menace, du contenu obscène ou des chaînes de lettres, pour accéder à Internet à des fins inappropriées ou pour envoyer ou diffuser des documents protégés par les droits d'auteur (sans autorisation appropriée). Energy Fuels se réserve le droit de superviser l'utilisation de ses systèmes informatiques dans le cadre du travail ou de mener des enquêtes internes avec l'accord préalable du CEO et du CLO.

4. Conduite avec les actionnaires de la Société et le public

Qualité des informations publiques

Energy Fuels s'engage à fournir au public des informations sur la Société conformément aux exigences légales et réglementaires applicables et de manière à promouvoir la confiance des investisseurs en favorisant un comportement équitable, rationnel et efficace. Les rapports et documents d'Energy Fuels qui sont déposés auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières et autres, ou leur sont soumis, au Canada, aux États-Unis, en Australie, au Brésil, à Madagascar, au Kenya et ailleurs, selon les besoins, ainsi que ses autres communications publiques doivent inclure des informations exactes, équitables, opportunes et compréhensibles. Tout le Personnel de la Société intervenant dans le processus de communication d'Energy Fuels est tenu de faire de son mieux pour faire en sorte qu'Energy Fuels respecte ces exigences.

Il est interdit au Personnel de la Société de présenter de manière inexacte ou d'omettre, ou de faire en sorte que quelqu'un d'autre présente de manière inexacte ou omette, en toute connaissance de cause, des informations importantes au sujet d'Energy Fuels, y compris aux commissaires aux comptes d'Energy Fuels. Pour en savoir plus, voir la *Politique de divulgation d'information* de la Société.

Conservation des registres

Energy Fuels conserve tous les documents professionnels conformément aux lois et réglementations. Le terme « documents professionnels » couvre un large éventail de fichiers papier et électroniques, de rapports, de plans d'activités, de reçus, de politiques et de communications, qu'ils soient conservés sur le lieu de travail ou du domicile. La Société interdit la destruction non autorisée ou la falsification de documents, sur papier ou sous forme électronique, si elle est tenue par la loi ou une réglementation gouvernementale de conserver ces documents ou a des raisons d'anticiper ou de craindre une enquête interne ou gouvernementale ou un procès nécessitant la présentation de ces documents.

5. Conduite avec les clients, les porteurs de titres, les fournisseurs, les prestataires, les concurrents et les employés

Relations avec les porteurs de titres, les clients, les fournisseurs, les concurrents et les employés

Le Personnel de la Société doit se comporter de manière honnête, équitable et éthique avec tous ses porteurs de titres, clients, prestataires, fournisseurs, concurrents et employés. Dans toutes ces relations, le Personnel de la Société doit respecter l'ensemble des lois, règles et réglementations, et ne doit pas prendre des mesures qui compromettraient l'intégrité d'Energy Fuels ou de l'un de ses administrateurs, dirigeants ou employés.

Tout le Personnel de la Société doit faire en sorte que les biens d'Energy Fuels soient utilisés uniquement à des fins professionnelles légitimes, et que toutes les transactions soient réalisées exclusivement en tenant compte du prix, de la qualité, du service et de l'adéquation aux besoins d'Energy Fuels.

Energy Fuels traitera uniquement avec les prestataires, fournisseurs et sous-traitants qui respectent les dispositions légales applicables ainsi que ses politiques et normes publiées, y compris le présent Code, le Code de conduite des fournisseurs et les politiques concernant la santé et la sécurité, la protection environnementale, le développement durable, l'intégrité ou la lutte contre la corruption et les droits du travail.

Accords avec les agents, les consultants et les sous-traitants

Les accords conclus avec les agents, les consultants et les sous-traitants doivent comprendre des dispositions exigeant le respect des lois et réglementations applicables et, le cas échéant, du présent Code et du Code de conduite des fournisseurs. Ces dispositions doivent également prévoir des recours en cas de non-respect, allant jusqu'à la résiliation de contrat.

6. Conduite concernant la santé, la sécurité, l'environnement et le développement durable

Santé et sécurité

Energy Fuels s'engage à fournir un environnement de travail sûr, sécurisé et sain à ses employés et aux tiers, et respecte toutes les lois et réglementations applicables concernant la santé et la sécurité des travailleurs. Energy Fuels exige de tous ses administrateurs, dirigeants et employés qu'ils promeuvent un environnement de travail positif pour tous et respectent les politiques d'Energy Fuels concernant la santé et la sécurité. En cas de conflit entre une question de santé et d'autres objectifs stratégiques, la santé doit passer avant tout. Les membres du Personnel de la Société doivent signaler immédiatement à leur supérieur les conditions ou matériaux à risque ou dangereux, ainsi que les blessures et les accidents associés aux opérations d'Energy Fuels et toute activité compromettant leur sécurité.

Le Personnel de la Société a interdiction de posséder, consommer, acheter ou vendre des drogues illicites et de se présenter au travail sous l'influence de telles drogues, du cannabis ou de l'alcool. Il doit également respecter toutes les politiques internes à ce sujet. Les menaces et les actes de violence physique ou de harcèlement sont interdits. Pour en savoir plus, voir les manuels et procédures relatifs à la sécurité applicables aux divers secteurs d'activités de la Société.

Protection de l'environnement et développement durable

Energy Fuels s'engage avant tout à exploiter ses installations dans le respect de sa communauté, de l'environnement et des principes de développement durable.

La *Politique en matière d'environnement, de santé, de sécurité et de développement durable* de la Société explique cet engagement plus en détail. Tous les niveaux hiérarchiques et tous les employés sont tenus de respecter cette politique dans leurs domaines de responsabilité.

7. Conduite sur le lieu de travail

Respect de ses employés

Les décisions de la Société liées à l'emploi seront fondées sur des critères professionnels, comme la performance au travail ainsi que les compétences et talents individuels. Energy Fuels exige le respect de toutes les lois du travail applicables au niveau fédéral, étatique, provincial, régional et local. De plus,

Energy Fuels interdit toute discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, la couleur, l'apparence, la religion, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, les opinions

politiques, l'origine nationale, l'origine ethnique, le handicap ou l'âge (collectivement la « **Diversité** ») au sens des lois applicables.

Interdiction de conduite abusive et de harcèlement

Energy Fuels et les membres du Personnel de la Société doivent toujours faire preuve de courtoisie et de respect professionnel(le) les uns envers les autres. En particulier, Energy Fuels ne tolère aucune forme de comportement abusif, de harcèlement ou d'intimidation, y compris les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, les comportements verbaux ou physiques susceptibles d'être interprétés comme étant de nature sexuelle ou harcelante, les commentaires inappropriés sur un facteur de diversité ou les autres commentaires et comportements personnels ne se rapportant pas au travail qui mettent mal à l'aise. Tout employé qui estime avoir été victime d'un tel comportement, ou en avoir été témoin, doit immédiatement en informer son supérieur ainsi que le CLO ou le directeur des Ressources humaines. Un tel incident fera l'objet d'une enquête approfondie et sera minutieusement documenté, et des mesures appropriées seront prises. Si un membre du Personnel de la Société ne souhaite pas signaler ce comportement à son supérieur, au CLO ou au directeur des Ressources humaines, il peut lancer une alerte, selon le cas, conformément à la Norme sur les lanceurs d'alerte de la Société ou à la Norme divisionnaire sur les lanceurs d'alerte de la Société en ce qui concerne les comportements concernant Base Resources Limited et ses filiales. Ces deux normes fournissent des moyens d'effectuer un signalement de façon anonyme.

Protection de la vie privée

Energy Fuels (et les tiers susceptibles d'être habilités par Energy Fuels) collecte et tient à jour des informations personnelles se rapportant à l'emploi de chaque employé, y compris sa rémunération, ses prestations et des informations médicales. En ce qui concerne la collecte, la conservation et le traitement de ces informations, Energy Fuels respecte les procédures ainsi que les lois applicables. Les informations personnelles sur les employés seront communiquées à des parties externes uniquement dans le respect des politiques d'Energy Fuels et des dispositions légales applicables. Les employés qui ont accès à des informations personnelles doivent faire en sorte que leur utilisation, leur traitement ou leur divulgation n'enfreignent jamais les politiques ou pratiques d'Energy Fuels ni les lois applicables.

8. Administration du présent Code

Évaluation périodique par le Conseil d'administration

Le présent Code a été adopté par le Conseil d'administration. Il fera l'objet d'une évaluation annuelle par le Comité d'audit et le Conseil d'administration et, le cas échéant, sera modifié ou complété.

Conformité au présent Code et signalement de tout comportement illicite ou contraire à l'éthique

Le Personnel de la Société doit respecter toutes les dispositions du présent Code. Celui-ci sera strictement appliqué. Les violations seront traitées avec effet immédiat et peuvent inclure des mesures correctives et/ou des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Toute violation du présent Code qui met en jeu un comportement illicite sera signalée aux autorités compétentes, le cas échéant.

Les situations qui peuvent impliquer une violation de l'éthique, d'une loi ou du présent Code ne sont pas toujours évidentes et peuvent nécessiter la prise de décisions difficiles. En cas de préoccupations ou de questions concernant la violation potentielle de lois, règles ou réglementations ou du présent Code, les dirigeants et les employés doivent les signaler au CLO. Tout signalement émanant d'un administrateur doit être adressé au président du Comité d'audit. Les préoccupations en vertu du présent Code ainsi que celles concernant la comptabilité, les contrôles internes et les audits peuvent aussi être signalées par les employés de façon confidentielle et anonyme, selon le cas, conformément à la Norme sur les lanceurs d'alerte de la Société ou à la Norme divisionnaire sur les lanceurs d'alerte de la Société en ce qui concerne les comportements concernant Base Resources Limited et ses filiales.

À la suite d'un tel signalement, le CLO ou le président du Comité d'audit, mènera une enquête sur chaque question et en rendra compte au Comité d'audit. Nonobstant ce qui précède, les questions de fraude et de corruption active et passive seront remontées au CEO qui sera chargé de leur supervision directe, sauf s'il est impliqué, auquel cas le président du Comité d'audit s'en chargera. Le Comité d'audit a l'autorité et la responsabilité principale de l'application du présent Code, sous réserve de la supervision du Conseil d'administration. Les signalements effectués en vertu de la Norme sur les lanceurs d'alerte de la Société ou de la Norme divisionnaire sur les lanceurs d'alerte de la Société en ce qui concerne les comportements concernant Base Resources Limited et ses filiales, feront l'objet d'une enquête conformément aux dispositions précisées dans la norme pertinente.

Energy Fuels exige que tout le Personnel de la Société signale sans retard toute violation avérée ou potentielle du présent Code au CLO ou au directeur des Ressources humaines, ou bien au président du Comité d'audit si le signalement est effectué par un administrateur. Pour assurer la bonne application du présent Code, il est essentiel de pouvoir signaler ouvertement les questions et préoccupations sans crainte de représailles ou de répercussions. Par conséquent, Energy Fuels ne tolérera aucunes représailles en cas de signalement ou de plainte concernant une violation soupçonnée du présent Code qui a été fait(e) de bonne foi.

Renonciations et modifications

Toute renonciation à une disposition du présent Code dans l'intérêt d'administrateurs ou de dirigeants d'Energy Fuels (y compris, sans s'y limiter, le CEO, le CFO, le CLO, les Vice-Présidents Exécutifs, le Vice-Président Senior et Conseil Général, le Vice-Président Senior Marketing et Développement de la Société et les personnes exerçant des fonctions similaires au sein d'Energy Fuels) nécessitera l'accord préalable écrit du Conseil d'administration. Les renonciations dans l'intérêt de tous les autres employés seront exclusivement autorisées par le CEO ou par tout autre cadre supérieur désigné à cet effet par le Comité d'audit, et nécessiteront son accord préalable écrit. Les modifications importantes ou renonciations à des dispositions du présent Code seront publiées sans retard conformément aux lois et réglementations applicables.

Diffusion du présent Code et accusé de réception par le Personnel de la Société

Le présent Code pourra être consulté sur le site Internet de la Société et sera autrement mis à la disposition de tout le Personnel de la Société.

Il appartient à tout le Personnel de la Société de comprendre et de respecter le présent Code. À leur entrée en fonction ou à leur recrutement par la Société, tous les membres du Personnel de la Société doivent signer un accusé de réception du Code dans le formulaire figurant ci-joint à l'annexe « A ». Ensuite, une fois par an, tous les cadres sont tenus de signer un accusé de réception annuel dans le formulaire figurant ci-joint à l'annexe « B ». En cas de violation de toute déclaration faite dans un tel formulaire, la Société prendra les mesures disciplinaires appropriées.

Confirmation par les administrateurs et les dirigeants

À l'occasion de chaque assemblée générale des actionnaires, les administrateurs et les dirigeants d'Energy Fuels confirmeront par écrit leur conformité au présent Code.

Annexe A**Accusé de réception et de compréhension pour
le NOUVEAU Personnel de la Société**

Je soussigné(e), (insérer le nom) _____, reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite et d'éthique professionnelle (le « **Code** »), et la Politique en matière de lutte contre la Corruption (la « **Politique** ») d'Energy Fuels. Je comprends parfaitement toutes les dispositions respectivement du Code et de la Politique et je m'engage à les respecter en toutes circonstances et à tous égards.

Nom

Date

Annexe B

Accusé de réception et de compréhension annuel pour le Personnel EXISTANT de la Société

Je soussigné(e), (insérer le nom) _____, reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite et d'éthique professionnelle (le « **Code** »), et la Politique en matière de lutte contre la Corruption (la « **Politique** ») d'Energy Fuels et j'en comprends parfaitement toutes les dispositions. Je n'ai pas enfreint les dispositions du Code et de la Politique, après enquête en bonne et due forme, je n'ai connaissance d'aucune violation du Code et de la Politique par d'autres personnes relevant de ma responsabilité. Je m'engage à respecter le Code et la Politique en toutes circonstances et à tous égards.

Nom

Date