

REDEVANCES AURIFÈRES OSISKO LTÉE

POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

INTRODUCTION ET PORTÉE

Redevances Aurifères Osisko Ltée (la « **Société** ») est d'avis que la sélection des candidats du conseil d'administration (le « **Conseil** ») devrait être fondée sur le mérite et est déterminée à sélectionner la meilleure personne pour remplir ce rôle. Simultanément, la Société reconnaît que la diversité est importante en vue de veiller à ce que les profils des membres du Conseil fournissent l'éventail nécessaire des perspectives, d'expérience et d'expertise pour assurer une gestion efficace.

Le marché mondial se complexifie et la Société doit pouvoir compter sur des gens ayant des points de vue, des parcours, des compétences et des expériences variés pour assurer son succès. En réunissant des hommes et des femmes d'une grande compétence en provenance de différents milieux et en donnant à chacun et à chacune la possibilité de faire valoir ses compétences, son expérience et ses perspectives, la Société croit qu'elle sera en mesure de trouver les solutions aux défis qui l'attendent et de générer une valeur durable pour elle-même et ses parties prenantes. La Société juge que la diversité est un élément important du bon fonctionnement du Conseil qui aide la Société à atteindre ses objectifs à long terme.

La Société juge que la mixité est un aspect important de la diversité et reconnaît le rôle important que les femmes possédant les compétences et l'expérience pertinentes peuvent jouer en contribuant à la diversité des opinions au sein du Conseil.

L'objectif de la politique sur la diversité au Conseil (la « **Politique** ») est de communiquer l'importance qu'accorde la Société à la diversité de son Conseil.

DÉFINITIONS

« **Autochtones** » désigne les personnes qui sont des Premières Nations, des Inuits ou des Métis.

« **Groupes désignés** » désigne les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

« **Diversité** » signifie toute dimension qui peut être utilisée pour différencier les groupes et les personnes les uns des autres et signifie le respect et l'appréciation des différences dans certaines caractéristiques, y compris, sans s'y limiter, l'expérience professionnelle, les compétences, l'origine géographique, l'âge, le sexe, la religion, l'état matrimonial, l'appartenance ethnique, la communauté des Premières Nations, les capacités et les incapacités et autres caractéristiques des communautés dans lesquelles la Société opère.

« **Membres des minorités visibles** » désigne les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

GÉNÉRALITÉS ET PRINCIPES

La Société juge que la diversité est un aspect crucial et reconnaît également le rôle important que les femmes possédant les compétences et l'expérience appropriées et pertinentes peuvent jouer en contribuant à la diversité des opinions au sein du conseil. En outre, la Société estime que la promotion de la diversité est mieux servie par un examen attentif de l'ensemble des connaissances, de l'expérience, des compétences et des antécédents de chaque candidat au poste d'administrateur à la lumière des besoins du conseil, sans se concentrer sur une seule caractéristique de diversité en particulier. Par conséquent, elle n'a pas adopté d'objectifs spécifiques en matière de diversité du conseil, hormis l'objectif de représentation des deux sexes. Pour assurer une bonne gouvernance, le comité de la gouvernance et des mises en candidature s'appuie sur les principes suivants au moment de recommander des candidats au conseil d'administration :

- veiller à ce que le conseil d'administration de la Société soit composé d'administrateurs qui possèdent de vastes connaissances, habiletés et compétences, des points de vue divers et une expertise pertinente, leur permettant de contribuer de manière active, éclairée et positive à la gestion de la Société, à la conduite de ses affaires et à l'orientation de ses activités;
- rechercher un équilibre entre les connaissances et les compétences des administrateurs afin que le conseil d'administration puisse remplir son rôle à tous les égards;
- dans la mesure du possible, rechercher des administrateurs qui sont de différents genres, qui sont des membres des groupes désignés (au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*), qui sont de différents âges, cultures et zones géographiques et qui possèdent d'autres caractéristiques des collectivités où la Société exerce ses activités.

OBJECTIFS CIBLES

La Société a fixé un objectif d'atteindre une proportion de 40 % de femmes parmi les membres du conseil. Pour y parvenir, le comité de la gouvernance et des mises en candidature fera ce qui suit :

- maintenir une courte liste de candidats potentiels pour élection au conseil d'administration, laquelle comprendra une majorité de femmes; cette liste tiendra compte du fait que les candidates qualifiées peuvent provenir d'un large éventail d'organismes;
- évaluer périodiquement l'efficacité du processus de nomination pour atteindre les objectifs de la Société en matière de diversité qui sont précisés dans la présente politique;
- pour soutenir l'objet précis de diversité des genres, examinera le niveau de représentation des femmes au conseil et s'assurera d'inclure des femmes dans la courte liste des candidats envisagés pour un poste au conseil.

Le conseil d'administration s'engage également à nommer au moins un administrateur (ou une administratrice) issu(e) de la diversité raciale ou ethnique au plus tard à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025.

Au moment de repérer des candidats éventuels pour le Conseil, le comité de gouvernance et des mises en candidature examine les critères de sélection approuvés par le Conseil, de même que son analyse des besoins du Conseil en fonction des critères ci-dessus. Ces critères de sélection sont revus périodiquement.

La Politique sera examinée chaque année par le comité de gouvernance et des mises en candidature pour assurer son efficacité dans l'atteinte de ses objectifs. Toute modification apportée à la Politique, de même que tout progrès réalisé en matière de diversité seront communiqués chaque année dans la circulaire d'information de la direction de la Société.

ENTREPRISES ASSOCIÉES

La Société encouragera les entreprises dans lesquelles elle détient des investissements importants à adopter une politique sur la diversité au sein du conseil d'administration semblable à celle-ci.

RÉVISION

Le comité de gouvernance et des mises en candidature révisera chaque année la Politique et recommandera des modifications appropriées au conseil.

Cette Politique a été adoptée par le conseil d'administration le 30 mars 2016 et a été revue et modifiée le 22 avril 2024.