

REDEVANCES AURIFÈRES OSISKO LTÉE

POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ DU TALENT DE LA SOCIÉTÉ

INTRODUCTION ET PORTÉE

Redevances Aurifères Osisko Ltée (la « **Société** ») reconnaît que la diversité est importante pour s'assurer que le profil de son équipe offre une gamme de perspectives, d'expérience et d'expertise requise pour atteindre ses objectifs de l'entreprise. Dans le cadre de son processus de sélection, la Société estime que la sélection des candidats doit également être fondée sur le mérite et que la Société demeure engagée à sélectionner la meilleure personne pour combler chaque poste au sein de l'entreprise.

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 personnes 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 reconnaît que la mixité genre constitue un aspect important de la diversité et elle reconnaît 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 de la Société.

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

DÉFINITIONS

« **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, les personnes des Premières Nations, les capacités et incapacités et autres caractéristiques des communautés dans lesquelles la Société opère.

« **Dirigeant exécutif** » désigne le président et chef de la direction, le vice-président, finances et chef de la direction financière, le vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif ou toute autre personne nommée à titre de vice-président de la Société par résolution du conseil d'administration et de toute personne physique exerçant un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations Société.

GÉNÉRALITÉS ET PRINCIPES

La Société croit que la Diversité enrichit la discussion et le rendement de l'équipe dans l'atteinte de ses objectifs commerciaux à court et à long terme. Dans le cadre de sa stratégie de recrutement et de maintien d'une organisation diversifiée, elle fera ce qui suit :

- promouvoir la Diversité au sein de son équipe, en mettant l'accent sur la Diversité des genres;
- promouvoir l'apport des femmes au succès de l'organisation;
- faciliter le perfectionnement des femmes au sein de l'organisation par la formation et le mentorat à l'interne et à l'externe;
- s'assurer qu'au moins une femme fait partie des candidats potentiels pour chaque poste à combler au sein de l'organisation;
- participer activement aux initiatives internes et externes visant à promouvoir la diversité dans son secteur, particulièrement la diversité des genres;
- encourager la prise de conscience par l'ensemble du personnel de ses droits et responsabilités en matière de justice, d'équité et de respect pour tous les aspects de la Diversité; et
- offrir un environnement de travail favorable pour la famille et permettant de concilier vie professionnelle et vie privée tout en favorisant une culture axée sur le rendement élevé.

Tous les employés, Dirigeants exécutifs et administrateurs seront traités de manière égale pendant leur emploi et leur engagement au sein de la Société, quelle que soit leur expérience diversifiée, y compris en ce qui concerne la sélection, le recrutement, l'embauche, la promotion, la rémunération, le licenciement, la formation et le perfectionnement.

OBJECTIFS CIBLES

La Société souhaite que 25 % des postes de Dirigeants soient occupés par des femmes.

RAPPORTS

Les Dirigeants exécutifs présenteront chaque année un rapport au comité des ressources humaines au sujet de son programme de Diversité, mentionnant notamment :

- i. la répartition hommes-femmes du personnel;
- ii. la participation de la Société aux initiatives (internes et externes) visant à promouvoir la Diversité;
- iii. les tendances actuelles dans les programmes de Diversité.

La Société présentera également un rapport public sur ses résultats dans la mise en œuvre de ses programmes de Diversité.

POLITIQUE

Le comité de gouvernance et de mises en candidature doit examiner annuellement la Politique de la Société.

Cette Politique a été adoptée par le conseil d'administration le 9 novembre 2016 et a été revue et modifiée le 6 novembre 2024.