

REDEVANCES AURIFÈRES OSISKO LTÉE
POLITIQUE RELATIVE À LA RÉCUPÉRATION
DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE

A. OBJECTIF ET PORTÉE

La présente politique relative à la récupération de la rémunération incitative (la « **politique** ») s'applique advenant tout retraitement comptable (un « **retraitement** ») des résultats financiers de la Société en raison de leur non-conformité importante avec les exigences de divulgation de l'information financière prévues en vertu des lois sur les valeurs mobilières fédérales américaines applicables, y compris tout retraitement comptable requis pour corriger une erreur dans les états financiers publiés antérieurement qui est importante pour les états financiers publiés antérieurement, ou qui entraînerait une inexactitude importante si l'erreur était corrigée lors de la période en cours ou n'était pas corrigée au cours de la période en cours, et y compris si ce retraitement comptable découle d'une négligence grave, d'une inconduite intentionnelle, d'une fraude ou d'une autre inconduite intentionnelle semblable. La présente politique ne s'applique pas aux modifications apportées aux états financiers publiés antérieurement ne résultant pas d'une non-conformité avec les exigences de divulgation de l'information financière, notamment 1) l'application rétrospective d'un changement apporté aux principes comptables (y compris l'adoption anticipée des normes comptables) ; 2) la révision rétrospective des renseignements concernant un secteur isolable en raison d'un changement apporté à la structure de l'organisation interne de la Société ; 3) le reclassement rétrospectif en raison d'une activité abandonnée ; 4) l'application rétrospective d'un changement dans une entité comptable, notamment du fait d'une réorganisation d'entités sous contrôle commun ; 5) l'ajustement rétrospectif de montants de provision relativement à un regroupement d'entreprises antérieur; et 6) la révision rétrospective pour fractionnements d'actions, regroupement d'actions, dividendes ou autres changements apportés à la structure du capital (collectivement, les « **exclusions relatives au retraitement** »).

B. MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ASSUJETTIS À LA POLITIQUE

Les membres de la haute direction de la Société sont couverts par la présente politique. Il s'agit du président et chef de la direction, du vice-président, Finances et du chef de la direction financière, de tout vice-président de la Société responsable d'une unité, d'une division ou d'une fonction opérationnelle principale actuellement en poste ou ayant été en poste et de tout autre dirigeant ou toute autre personne actuellement en poste ou ayant été en poste qui exerce un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations pour la Société, y compris les membres de la haute direction des filiales de la Société (les « **membres de la haute direction** »). Tous ces membres de la haute direction sont assujettis à la présente politique, même si un membre de la haute direction n'engageait aucunement sa responsabilité en pour des faits ou des événements qui ont dû faire l'objet d'un retraitement.

C. RÉMUNÉRATION ASSUJETTIE À LA POLITIQUE

La présente politique s'applique à toute rémunération incitative (selon la définition figurant ci-après) que reçoit un membre de la haute direction pendant la période (la « **période de récupération** ») correspondant à l'un des trois exercices clos immédiatement avant :

- la date à laquelle le conseil d'administration (le « **conseil** ») de la Société (ou un comité de celui-ci) conclut ou aurait raisonnablement dû conclure que la Société doit préparer un retraitement, ou
- la date à laquelle un tribunal, une autorité de réglementation ou un autre organisme autorisé par la loi ordonne à la Société de préparer un retraitement.

La présente politique couvre toute rémunération incitative (la « **rémunération incitative** ») (y compris toute rémunération fondée sur des espèces ou des titres de capitaux propres) dont l'attribution, l'obtention ou l'acquisition est fondée en totalité ou en partie sur l'atteinte d'une « mesure de présentation de l'information financière » donnée. Les mesures de présentation de l'information financière sont celles qui sont établies et présentées conformément aux principes comptables utilisés dans le cadre de la préparation des états financiers de la Société et toutes les mesures dérivées totalement ou en partie de ces renseignements financiers (y compris les mesures non conformes aux PCGR, le prix par action et le rendement total pour l'actionnaire). Afin d'éviter toute ambiguïté, il n'est pas nécessaire qu'une mesure d'information financière soit présentée dans les états financiers de la Société ou incluse dans un document déposé auprès de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « **SEC** ») pour être considérée comme une mesure d'information financière. La rémunération incitative est réputée « reçue » au cours de l'exercice pendant lequel la mesure de présentation de l'information financière (telle qu'elle est précisée dans les modalités de l'attribution) est obtenue, même si le paiement ou l'attribution a lieu après la fin de ce cet exercice.

La rémunération incitative n'inclut pas le salaire annuel de base, la rémunération qui est attribuée uniquement en fonction de services fournis à la Société (par exemple, une attribution fondée sur le temps, y compris des options d'achat d'actions ou des unités d'actions incessibles assorties d'une composante d'acquisition en fonction du temps) ni n'inclut la rémunération qui est attribuée en fonction de normes subjectives, de mesures stratégiques (par exemple, la réalisation d'une fusion) ou de mesures opérationnelles (par exemple, l'obtention d'une certaine part de marché).

D. MONTANT DEVANT ÊTRE REMBOURSÉ AUX TERMES DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

Le montant de la rémunération incitative qui doit être remboursé (sous réserve des quelques restrictions dont il est question ci-après) correspond au montant de la rémunération incitative reçu par le membre de la haute direction qui dépasse le montant de la rémunération incitative qui aurait autrement été reçu s'il avait été établi en fonction du

retraitement (le « **montant recouvrable** »). Compte tenu de cette définition, après un retraitement, la Société calculera de nouveau la mesure de présentation de l'information financière applicable et le montant recouvrable conformément aux règles de la SEC et du New York Stock Exchange (« **NYSE** »). La Société établira si, compte tenu de cette mesure de présentation de l'information financière, telle qu'elle est calculée sur le fondement des états financiers initiaux, un membre de la haute direction a reçu un montant de rémunération incitative supérieur à ce qu'il aurait reçu si la mesure financière recalculée avait été appliquée. Lorsque la rémunération incitative est fondée en partie seulement sur la réalisation d'un objectif de rendement quant à la mesure de présentation de l'information financière, la Société établira la partie de la rémunération incitative initiale qui est fondée sur la mesure de présentation de l'information financière, ou qui en est dérivée, qui a fait l'objet d'un retraitement et calculera de nouveau la partie touchée en fonction de la mesure de présentation de l'information financière, telle qu'elle a été mise à jour, afin d'établir la différence entre le montant supérieur fondé sur les états financiers initiaux et le montant inférieur qui aurait été reçu compte tenu du retraitement. Les montants recouvrables seront calculés avant impôt de sorte que la Société recouvre la totalité de la rémunération incitative qui a été attribuée par erreur. Pour la rémunération incitative basée sur (ou dérivée du) cours de l'action ou du rendement total pour les actionnaires, lorsque le montant de la rémunération attribuée par erreur n'est pas sujet à un recalcul mathématique directement à partir des informations contenues dans le retraitement applicable, le montant sera déterminé par la Société en fonction d'une estimation raisonnable de l'effet du retraitement sur le cours de l'action ou sur le rendement total pour l'actionnaire sur lequel la rémunération incitative a été reçue (auquel cas, la Société doit conserver la documentation portant sur la détermination de cette estimation raisonnable et fournir cette documentation au NYSE).

La Société ne sera en aucun cas tenue d'attribuer un paiement supplémentaire aux membres de la haute direction si les résultats financiers modifiés ou exacts auraient donné lieu à un paiement de rémunération incitative supérieur.

Si la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres peut être récupérée du fait qu'elle a été attribuée au membre de la haute direction (lorsque la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres a été attribuée en raison des résultats comptables) ou qu'elle a été acquise ou réglée par la Société (lorsque c'est en raison des résultats comptables que la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres a fait l'objet d'une acquisition ou d'un règlement), dans chaque cas au cours de la période de récupération, la Société récupérera la partie excédentaire de l'attribution de titres de capitaux propres qui n'aurait pas été accordée ni fait l'objet d'une acquisition ou d'un règlement en fonction du retraitement, comme suit :

- si l'attribution de titres de capitaux propres est toujours en cours, le membre de la haute direction renoncera à la partie excédentaire de l'attribution;
- si l'attribution de titres de capitaux propres a fait l'objet d'un exercice ou d'un règlement en actions (les « **actions sous-jacentes** »), et que le membre de la haute direction détient toujours les actions sous-jacentes, la Société

récupérera le nombre d'actions sous-jacentes liées à la part excédentaire de l'attribution (déduction faite de tout prix d'exercice payé pour les actions sous-jacentes); et

- si les actions sous-jacentes ont été vendues par le membre de la haute direction, la Société récupérera le produit obtenu par le membre de la haute direction de la vente des actions sous-jacentes liées à la partie excédentaire de l'attribution (déduction faite de tout prix d'exercice payé pour les actions sous-jacentes).

Le conseil prendra toute mesure qu'il juge appropriée, à son seul gré absolu, dans un délai raisonnablement prompt afin de recouvrer le montant recouvrable, à moins que le comité des ressources humaines ne détermine que ce serait irréalisable, uniquement pour les raisons limitées suivantes, dans la mesure où il est permis selon les exigences d'inscription du NYSE de recouvrer un tel montant, 1) les débours directs payés à un tiers pour aider à l'exécution d'un recouvrement seraient supérieurs au montant recouvrable après que la Société ait fait une tentative raisonnable de récupérer la rémunération incitative applicable accordée par erreur, documenté ces tentatives et fourni cette documentation au NYSE, 2) si le recouvrement de la rémunération incitative devait violer les lois applicables du Québec, de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et du Canada lorsque ces lois ont été adoptées avant le 28 novembre 2022, sous réserve que, avant de déterminer qu'il serait impossible de récupérer tout montant de rémunération incitative accordé par erreur en raison d'une violation du droit provincial ou fédéral canadien, la Société a obtenu un avis raisonnable d'un conseiller juridique, acceptable par la NYSE, ou 3) pour tout autre motif permis par les exigences d'inscription du NYSE.

E. RÉCUPÉRATION SUPPLÉMENTAIRE EXIGÉE EN VERTU DE L'ARTICLE 304 DE LA LOI INTITULÉE *SARBANES-OXLEY ACT OF 2002*

Outre les dispositions décrites ci-dessus, si la Société doit préparer un retraitement comptable en raison d'une non-conformité importante de la part de la Société, à la suite d'une inconduite, à une obligation d'information financière en vertu des lois sur les valeurs mobilières, alors, conformément à l'article 304 de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*, le président et chef de la direction et le vice-président, Finances et chef de la direction financière (au moment où le document financier traduisant cette obligation d'information financière a été initialement publié) doivent rembourser à la Société :

- toute prime ou autre rémunération incitative ou rémunération fondée sur des titres de capitaux propres obtenue de la Société au cours de la période de 12 mois suivant la première émission publique ou le dépôt auprès de la SEC (selon ce qui se produit en premier) de ce document financier; et
- les profits réalisés sur la vente des titres de la Société au cours de cette période de 12 mois.

F. INSCRIPTION AU CRÉDIT DE MONTANTS DE RECOUVREMENT

Dans la mesure où les paragraphes A, B, C et D de la présente politique (les « **exigences de récupération prévues par la Règle 10D-1** ») devaient permettre le recouvrement de la rémunération incitative recouvrable par la Société conformément à l'article 304 de la Loi Sarbanes-Oxley, conformément au paragraphe E de la présente politique (les « **exigences de récupération prévues par la Loi Sarbanes-Oxley** ») et/ou à toute autre obligation de recouvrement (y compris aux termes de contrats de travail ou d'attributions aux termes de régimes), le montant que le membre de la haute direction a déjà remboursé à la Société sera pris en compte dans la récupération exigée en vertu des exigences de récupération prévues par la Règle 10D-1. La récupération aux termes des exigences de récupération prévues par la Règle 10D-1 n'empêche pas le recouvrement aux termes des exigences de récupération prévues par la Loi Sarbanes-Oxley, dans la mesure où des montants applicables n'ont pas été remboursés à la Société.

G. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le conseil peut à l'occasion modifier la présente politique sur les recommandations du comité des ressources humaines. Toutes les personnes visées par la présente politique recevront communication des éventuelles modifications apportées à la politique.

La Société n'offrira ni indemnisation ni assurance pour couvrir tout remboursement de la rémunération incitative conformément à la présente politique.

Les dispositions de la présente politique s'appliquent avec toute la rigueur de la loi; toutefois, dans la mesure où une disposition de la présente politique est déclarée inapplicable ou invalide en vertu d'une loi applicable, elle sera appliquée dans la pleine mesure permise et sera automatiquement réputée modifiée conformément à ses objectifs, dans la mesure nécessaire pour respecter les éventuelles limites prévues par la loi applicable.

La présente politique est en complément (et non en remplacement) de tout droit de remboursement, de toute déchéance ou de tout droit de compensation à l'encontre d'un membre de la haute direction qui est requis en vertu de toute autre exigence de remboursement prévue par la loi (que son application soit antérieure ou postérieure à l'adoption de la présente politique). Aucune disposition de la présente politique ne diminue ni ne limite toute obligation qui incombe à ceux qui y sont assujettis en vertu d'une loi ou aux termes d'une convention de gestion, d'emploi, de consultation ou autre conclue avec la Société ou l'une de ses filiales.

Toutes les décisions prises par le conseil (ou par l'un de ses comités) conformément aux dispositions de la présente politique sont définitives et sans appel et lient la Société, ses filiales et les personnes visées par la présente politique.

Les membres de la haute direction (au sens donné à ce terme ci-dessus) doivent reconnaître avoir lu la présente politique chaque année, conformément à l'annexe A des présentes. Si

vous avez des questions sur l'interprétation de la présente politique, veuillez communiquer avec le vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Société aux coordonnées suivantes :

Téléphone : 514-940-0670 (poste 156)
Courriel : alebel@osiskogr.com
Poste : Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif
1100, av. des Canadiens-de-Montréal, bureau 300
Gare Windsor, C.P. 211
Montréal (Québec)
H3B 2S2

H. EXAMEN DE LA POLITIQUE

Le comité des ressources humaines doit examiner chaque année la présente politique et recommander au conseil les changements appropriés. Toutes les modifications seront portées à l'attention de chaque membre de la haute direction dès leur entrée en vigueur.

La présente politique a été adoptée par le conseil le 6 mai 2015 et a été revue et modifiée le 6 novembre 2024.

ANNEXE A

RECONNAISSANCE ET ACCORD DE LA PART DU MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISANT LA POLITIQUE RELATIVE À LA RÉCUPÉRATION DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE DE

REDEVANCES AURIFÈRES OSISKO LTÉE

La présente reconnaissance et accord (la « **reconnaissance** ») est remise par le soussigné, membre de la haute direction au sens de la politique relative à la récupération de la rémunération incitative (la « **politique** ») qui a été adoptée par le conseil d'administration (le « **conseil** ») de Redevances aurifères Osisko Ltée (la « **Société** »), à la date indiquée ci-après à la Société.

À compter du 8 novembre 2023, le conseil de la Société a adopté la politique, figurant à l'**annexe A** des présentes (telle qu'elle a été modifiée, mise à jour, augmentée ou autrement changée à l'occasion par le conseil). La politique prévoit la récupération d'une partie de la rémunération auprès des membres de la haute direction aux dates suivantes :

- la date à laquelle le conseil de la Société (ou son comité d'audit et de gestion du risque) conclut ou aurait raisonnablement dû conclure que la Société doit préparer un retraitement (tel que définis dans la politique), ou
- la date à laquelle un tribunal, une autorité de réglementation ou un autre organisme autorisé par la loi ordonne à la Société de préparer un retraitement.

En contrepartie des avantages que la Société (et/ou toute filiale de la Société) doit continuer d'accorder et du droit du membre de la haute direction de participer à la rémunération incitative (au sens de la présente politique) et comme condition de la réception de la rémunération incitative, le membre de la haute direction reconnaît et accepte par les présentes ce qui suit :

1. Le membre de la haute direction a lu et comprend la politique et a eu l'occasion de poser des questions à la Société sur la politique.
2. Le membre de la haute direction accepte d'être lié par les modalités de la politique et de les respecter et entend faire appliquer la politique dans la pleine mesure permise par la loi.
3. La politique doit s'appliquer à toute rémunération incitative qui est approuvée, attribuée ou accordée au membre de la haute direction ou qui fait l'objet d'un règlement en sa faveur le 2 octobre 2023 ou après cette date et à toute rémunération incitative qui est impayée en date du 31 décembre de chaque année. Il est entendu que la politique qui était en vigueur avant le 8 novembre 2023 (dont une copie figure à l'**annexe B** des présentes) continue de s'appliquer au recouvrement de toute rémunération incitative (au sens de cette politique) qui a été approuvée,

attribuée, accordée au membre de la haute direction (au sens de cette politique) ou qui a fait l'objet d'un règlement en sa faveur entre le 1^{er} janvier 2021 et le 1^{er} octobre 2023.

4. En cas d'incohérence entre les dispositions de la politique et de la présente reconnaissance ou des arrangements relatifs à la rémunération incitative, d'un contrat de travail, d'une convention relative aux titres de capitaux propres ou d'une convention semblable énonçant les modalités et les conditions de toute rémunération incitative, les modalités de la politique auront préséance.

Une modification ou renonciation visant les modalités de la présente reconnaissance n'a d'effet que si elle est signée par écrit par le membre de la haute direction et la Société. Les dispositions de la présente reconnaissance s'appliquent au profit de la Société et lient les successeurs, administrateurs successoraux, héritiers, représentants légaux et ayants droit du membre de la haute direction.

En apposant sa signature ci-après, le membre de la haute direction accepte que la politique ainsi que les autres modalités de la présente reconnaissance soient appliquées.

Fait le •

[NOM]

ANNEXE B

OSISKO GOLD ROYALTIES LTD

POLICY ON RECOVERY OF INCENTIVE COMPENSATION

This policy on recovery of incentive compensation (the “**Policy**”), which authorizes the Board of Directors (the “**Board**”) of Osisko Gold Royalties Ltd (the “**Corporation**”) to recover from an Executive Officer compensation paid as part of the Incentive Compensation (as defined below) in instances where a Restatement (as defined below) would be reported.

The principal guidelines of which are set forth below:

RESTATEMENT GUIDELINES

For the purpose of the Policy, the Board may be entitled to recover from Executive Officers compensation paid as part of Incentive Compensation should:

- (i) approved quarterly or annual financial statements be subsequently the subject of or affected by a material restatement of all or a portion of the Corporation’s financial statements (a “**Restatement**”) if and only if:
 - a. such Restatement is resulting from gross negligence, intentional misconduct, fraud or other similar intentional misconduct; and
 - b. the Incentive Compensation payment received by Executive Officers would have been lower had the financial statements not been subject to a Restatement.

For greater certainty, in case of Restatement, all Executive Officers shall be subject to recovery; regardless of whether or not any such Executive Officer has no responsibility for such Restatement.

The Board may determine whether any other facts, circumstances or legal obligations make it appropriate for the Board to consider, in the exercise of its fiduciary obligations to the Corporation, that a recovery of Incentive Compensation is necessary.

RECOVERY PROCESS AND MANNER OF REPAYMENT

The Board shall determine the amount, if any, of the difference between the Incentive Compensation received and the actual compensation payable based on the Restatement. In determining the amount of recovery, the Board shall take into consideration in good faith an estimate of the value of any tax deduction available to the applicable Executive Officer or such other tax efficiencies resulting from recovery in order to make a fair and equitable recovery on behalf of the Corporation.

Upon the occurrence of a Restatement, before the Board determines to seek recovery pursuant to the Policy and recommendations of the Human Resources Committee, the Board shall provide to the relevant Executive Officer(s) written notice and the opportunity to be heard, at a meeting of the Board of Directors (which may take place either in person or by way of a conference call, as determined by the Board).

In the event the Board determines to seek a recovery pursuant to this Policy, it shall make a written demand for repayment from the Executive Officer, should the Executive Officer not, within a reasonable period, tender repayment in response to such demand, the Board would then determine that he or she is unlikely to do so, and therefore seek proper legal recourse against the Executive Officer in reach of such repayment.

The application and enforcement of this Policy to recover all or part of the Incentive Compensation includes, without limitation:

- (i) forfeiture or cancellation of unpaid or unvested Incentive Compensation;
- (ii) recoupment of the value of any or all Incentive Compensation previously paid;
- (iii) not paying or granting future compensation or equity awards to Executive Officers;
- (iv) any other remedial and recovery action permitted by applicable law.

The Corporation is however not obligated to recover erroneously paid Incentive Compensation in the following circumstances:

- (A) the Board determines that it would be impracticable to recover the Incentive Compensation because the direct costs of the recovery exceed the Incentive Amount;
- (B) the recovery would be contrary to the interests of the Corporation; or
- (C) the recovery violates the laws of the Corporation's jurisdiction of incorporation.

DEFINED TERMS

For the purposes of this Policy, the following defined terms bear the meanings attributed to them:

Executive Officer(s): means any of the Executive Chair, the President and Chief Executive Officer, the Chief Financial Officer and Vice President, Finance and all other Vice Presidents duly appointed by the Board of the Corporation or any of its subsidiary entities who performs a policy-making function in respect of the entity (including any Executive Officer that cease to occupy such function following the adoption of the Policy).

Incentive Compensation: includes, with respect to the twenty-four (24) months preceding such restatement, all bonuses awarded to the Corporation's Executive Officers as well as performance based long term compensation in direct relation to the event that would require a Restatement, but excludes compensation granted or vested other than in relation to performance criteria.

REVIEW

The Human Resources Committee shall review annually this Policy and recommend appropriate changes to the Board.