



## **Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et circulaire d'information de la direction**

Nous tiendrons notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires le 12 mai 2022 à 13 h (heure avancée de l'Est) à l'hôtel Marriott Château Champlain de Montréal.

Les actionnaires peuvent exercer leurs droits en assistant à l'assemblée ou en remplissant un formulaire de procuration.

**VOTRE VOTE EN TANT QU'ACTIONNAIRE EST IMPORTANT. VOTEZ DÈS AUJOURD'HUI.**

Ces documents sont importants et exigent votre attention immédiate. Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour exercer le droit de vote se rattachant à vos actions, n'hésitez pas à communiquer avec l'agent de sollicitation de procurations d'Osisko :

**Laurel Hill Advisory Group**

Numéro sans frais en Amérique du Nord : 1-877- 452-7184

Appels à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord : 1-416-304-0211

Courriel : [assistance@laurelhill.com](mailto:assistance@laurelhill.com)



Le 1<sup>er</sup> avril 2022

Cher actionnaire,

Nous sommes heureux de vous inviter à notre huitième assemblée annuelle des actionnaires qui se tiendra le 12 mai 2022 à l'hôtel Marriott Château Champlain de Montréal. En raison de la pandémie de COVID-19, nous prions les actionnaires de suivre les instructions et recommandations en vigueur des autorités sanitaires locales et provinciales si vous envisagez assister à l'assemblée. Bien que nous ne sachions pas quelle sera la situation à l'égard de la COVID-19 à la date de l'assemblée, nous suivrons toutes les recommandations et restrictions des autorités sanitaires publiques et gouvernementales afin d'appuyer les efforts de réduction des conséquences et de la propagation de la COVID-19. Nous vous encourageons à exercer les droits de vote rattachés à vos actions avant l'assemblée. Tous les protocoles sanitaires seront suivis pour assurer la sécurité des participants présents en personne, y compris quant à la capacité, la distanciation physique, le port du masque et le passeport vaccinal. Tout changement ou toute restriction concernant la tenue de l'assemblée sera indiqué sur le site Web de la Société à l'adresse <https://osiskogr.com/aga-2022/>. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon de participer à l'assemblée, d'y poser des questions et d'y voter, veuillez vous reporter à la circulaire d'information de la direction.

Osisko a connu une autre excellente année. Nous avons atteint les objectifs annuels que nous avons fixés en gagnant 80 000 onces d'équivalent-or (« OEO ») en 2021 avec une marge de trésorerie de 97 % grâce à nos redevances et flux (à l'exclusion du flux diamantifère Renard). Notre base d'actifs a continué de générer des développements importants grâce à nos partenaires d'exploitation ont su dégager de la valeur sur de nombreux fronts. Le partenariat Canadian Malartic a approuvé le projet souterrain Odyssey qui accroîtra la production de notre actif phare Canadian Malartic au moins jusqu'en 2039. Mantos Copper a en grande partie terminé le projet de désengorgement du concentrateur, ouvrant la voie à l'augmentation de sa production d'argent et a annoncé une fusion avec Capstone Mining, ce qui augmentera la visibilité de la mine dans une entité cotée en bourse. Victoria Gold a fait progresser son projet de mise en valeur de la mine et a annoncé le « Projet 250 » afin d'accroître davantage la production d'or. Les prix des diamants ont augmenté considérablement en 2021, ce qui devrait permettre la reprise du flux Renard à court terme.

Plusieurs de nos actifs au stade de la mise en valeur ont fait des progrès importants qui les rapprochent de décisions de financement et du stade de la production. En 2022, de nouvelles études techniques sur des actifs clés, notamment Cariboo, Windfall, Back Forty, Casino, Hermosa, Pine Point et Copperwood, devraient être réalisées. Également, bon nombre de nos actifs se sont retrouvés dans des sociétés plus importantes et mieux capitalisées, et nous nous attendons à ce que cette tendance se poursuive compte tenu de la qualité de notre portefeuille.

En février 2022, nous avons fourni des perspectives pour 2022 se situant entre 90 000 et 95 000 OEO, lesquelles comprennent une augmentation importante, de l'ordre de 10 000 à 15 000, des OEO prévus par rapport à ceux reçus en 2021. De plus, nous avons pour la première fois établi des prévisions de croissance

sur cinq ans qui devraient nous mener à entre 130 000 à 140 000 OEO en 2026 pour souligner le potentiel de croissance organique de la société.

Nous avons également pu positionner notre portefeuille pour qu'il bénéficie d'une croissance externe de qualité grâce à l'acquisition de redevances aurifères sur le projet Spring Valley, le projet Tocantinzinho et le projet West Kenya, entre autres.

Lors de notre assemblée, nous vous demanderons de recevoir les états financiers d'Osisko et d'approuver les résolutions proposées par votre conseil d'administration et votre équipe de direction, y compris :

1. L'élection de 9 candidats à notre conseil d'administration;
2. La nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur indépendant de la Société pour 2022;
3. L'approbation des modifications apportées au régime d'unités d'actions différées et l'approbation des droits et titres non attribués aux termes du régime;
4. Nous vous demanderons également de confirmer notre approche à l'égard de notre programme de rémunération de la direction, lequel a été conçu pour attirer et retenir une équipe qui soit en mesure de mettre en œuvre notre stratégie de création de valeur et de produire des rendements dans un marché hautement concurrentiel.

Nous vous prions de consulter notre circulaire d'information de la direction ci-jointe qui fournit des renseignements généraux sur les questions qui seront abordées à l'assemblée et des renseignements détaillés sur la façon d'assister à notre assemblée annuelle et d'y exercer un droit de vote.

Si vous avez des commentaires ou des questions concernant Osisko, vous pouvez me contacter directement au [Chair-Board@osiskogr.com](mailto:Chair-Board@osiskogr.com) ou vous pouvez contacter notre Groupe des relations avec les investisseurs au [info@osiskogr.com](mailto:info@osiskogr.com). Nous sommes heureux de répondre à vos commentaires ou questions.

Nous vous remercions de votre soutien continu et de votre confiance alors que nous continuons de créer de la valeur pour les actionnaires de Redevances Aurifères Osisko Ltée.

Je vous prie d'agréer, cher actionnaire, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président exécutif du conseil d'administration,



Sean Roosen

## TABLE DES MATIÈRES

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES .....	5
CIRCULAIRE D'INFORMATION DE LA DIRECTION .....	6
QUESTIONS RELATIVES AUX PROCURATIONS ET RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU VOTE .....	6
RÈGLES SUR LA NOTIFICATION ET L'ACCÈS .....	8
TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE .....	9
PRINCIPAUX PORTEURS DE TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE .....	9
PERSONNES INTÉRESSÉES PAR CERTAINS POINTS À L'ORDRE DU JOUR.....	9
QUESTIONS SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES ET RECOMMANDATION.....	9
ÉTATS FINANCIERS .....	9
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS.....	10
RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2021 .....	20
COMPOSITION DU CONSEIL .....	20
RELEVÉ DES PRÉSENCES AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021 .....	21
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS.....	22
HONORAIRES, JETONS DE PRÉSENCE ET RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES ACTIONS.....	22
TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS.....	23
DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION .....	26
GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION .....	26
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION .....	29
REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DE LA PERFORMANCE.....	48
ANALYSE RÉTROSPECTIVE DE LA RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION.....	49
DÉTENTION DE TITRES PAR LE CHEF DE LA DIRECTION ET VALEUR À RISQUE .....	50
RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION .....	50
PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE .....	68
PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE .....	68
PROPRIÉTÉ DE TITRES.....	74
ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE.....	76
INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES .....	98
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS, AUX DIRIGEANTS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION.....	98
ASSURANCE RESPONSABILITÉ .....	98
NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES AUDITEURS.....	99
APPROBATION DES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RÉGIME D'UNITÉS D'ACTIONS DIFFÉRÉES ET APPROBATION DES DROITS ET AUTRES TITRES NON ATTRIBUÉS DANS LE CADRE DU RÉGIME .....	99
VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION .....	100
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES POUR L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2023.....	101
RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES.....	101
APPROBATION .....	101
ANNEXE A CHARTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION .....	102

**REDEVANCES AURIFÈRES OSISKO LTÉE**  
**AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES**

À l'intention des actionnaires de Redevances Aurifères Osisko Ltée (la « **Société** » ou « **Osisko** ») :

PRENEZ AVIS que l'assemblée annuelle (l'« **assemblée** ») des porteurs d'actions ordinaires de la Société (les « **actions ordinaires** ») se tiendra le 12 mai 2022 à 13 h (heure avancée de l'Est) à l'hôtel Marriott Château Champlain de Montréal, salle Tidan, 1 Place du Canada, Montréal (Québec) H3B 4C9 aux fins suivantes :

1. Recevoir les états financiers consolidés audités de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 ainsi que le rapport de l'auditeur indépendant y afférent;
2. Élire les administrateurs de la Société pour l'année à venir;
3. Nommer PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur indépendant de la Société pour l'exercice 2022 et autoriser les administrateurs à fixer sa rémunération;
4. Examiner et, si on le juge souhaitable, adopter une résolution ordinaire en vue d'approuver les modifications apportées au régime d'unités d'actions différées et à approuver les droits et titres non attribués aux termes du régime, tel qu'il est décrit plus en détail dans la présente circulaire d'information de la direction;
5. Examiner et, si on le juge souhaitable, adopter une résolution consultative appuyant l'approche d'Osisko en matière de rémunération de la haute direction, dont le texte intégral figure dans la circulaire d'information de la direction ci-jointe;
6. Traiter toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Fait à Montréal (Québec), Canada le 1<sup>er</sup> avril 2022.

Par ordre du conseil d'administration,

Le vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif,



André Le Bel

**IMPORTANT**

Il est souhaitable que le plus grand nombre possible d'actions ordinaires soient représentées à l'assemblée. Comme toujours, nous encourageons les actionnaires à exercer les droits de vote rattachés à leurs actions avant la date limite pour le vote par procuration, même si vous pensez assister à l'assemblée. Si vous ne pensez pas assister à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement et que vous souhaitez que vos actions ordinaires y soient représentées, veuillez dater et signer le formulaire de procuration ci-joint devant être utilisé à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement et le retourner. Pour produire ses effets, la procuration doit parvenir à l'agent des transferts de la Société, Compagnie Trust TSX, par courriel à l'adresse [proxyvote@tmx.com](mailto:proxyvote@tmx.com), par la poste au 2001, boulevard Robert-Bourassa, bureau 1600, Montréal (Québec) H3A 2A6 ou par télécopieur au 1-866-781-3111 (numéro sans frais en Amérique du Nord) au plus tard à 13 h (heure avancée de l'Est) le 10 mai 2022 ou au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'ouverture de toute reprise de l'assemblée. Malgré ce qui précède, le président de l'assemblée peut accepter des procurations reçues après cette heure limite. Les actionnaires qui détiennent leurs actions par l'intermédiaire d'une banque, d'un courtier ou de toute autre intermédiaire devraient se reporter à la rubrique « Actionnaires véritables » ci-après.

## CIRCULAIRE D'INFORMATION DE LA DIRECTION

La présente circulaire d'information de la direction (la « **circulaire** ») est fournie dans le cadre de la sollicitation de procurations par la direction de Redevances Aurifères Osisko Ltée (la « **Société** » ou « **Osisko** ») en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société (les « **actionnaires** ») qui se tiendra le 12 mai 2022 à 13 h (heure avancée de l'Est) (l'« **assemblée** ») et de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Sauf indication contraire, la présente circulaire contient des renseignements à la fermeture des bureaux le 22 mars 2022 et tous les montants sont exprimés en dollars canadiens.

### QUESTIONS RELATIVES AUX PROCURATIONS ET RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU VOTE

#### *Sollicitation de procurations*

**La procuration ci-jointe est sollicitée par la direction de la Société.** La sollicitation des procurations se fera principalement par la poste, mais des procurations pourraient également être sollicitées par téléphone ou en personne par des administrateurs, des dirigeants ou des employés de la Société. De plus, la Société a retenu les services de Laurel Hill Advisory Group (« **Laurel Hill** ») et lui a confié le mandat de fournir les services suivants dans le cadre de l'assemblée : examiner la circulaire, recommander des pratiques exemplaires en matière de gouvernance, s'il y a lieu, assurer la liaison avec les sociétés de services-conseils en matière de vote par procuration, élaborer les formulaires de procuration des actionnaires, aider les actionnaires à exercer leurs droits de vote et solliciter des procurations, notamment en communiquant avec des actionnaires par téléphone. Pour ces services, Laurel Hill recevra des honoraires de 37 500 \$, plus le remboursement des frais raisonnables qu'elle aura engagés. La Société prendra à sa charge tous les frais liés à la sollicitation de procurations. Sur demande, la Société remboursera également aux maisons de courtage et aux autres dépositaires les frais raisonnables qu'ils auront engagés pour transmettre les procurations et les documents connexes aux propriétaires véritables d'actions ordinaires.

#### **Nomination d'un fondé de pouvoir**

Les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint sont des membres de la haute direction de la Société. **Un actionnaire a le droit de nommer une personne, qui n'est pas nécessairement un actionnaire de la Société, autre que les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint pour assister à l'assemblée et y agir en son nom. Pour exercer ce droit, l'actionnaire doit inscrire le nom de la personne de son choix dans l'espace laissé en blanc ou remplir un autre formulaire de procuration approprié.**

#### **Révocation des procurations**

Une procuration donnée dans le cadre de la présente sollicitation peut être révoquée par la remise d'un acte écrit signé par l'actionnaire ou par son mandataire autorisé à Compagnie Trust TSX (Canada) (« **Trust TSX** »), par la poste au 2001, boulevard Robert-Bourassa, bureau 1600, Montréal (Québec) H3A 2A6, ou par télécopieur au 1-866-781-3111 au plus tard à 13 h (heure avancée de l'Est) le mardi 10 mai 2022 ou au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le jour de toute reprise de l'assemblée à laquelle la procuration est censée être utilisée, ou en mains propres au président ou au secrétaire de l'assemblée le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, ou de toute autre manière autorisée par la loi. Un actionnaire inscrit peut également révoquer une procuration qu'il a donnée en demandant sa révocation. Si un actionnaire inscrit suit la procédure pour assister et voter à l'assemblée en ligne, le vote à l'assemblée en ligne révoquera également votre procuration antérieure.

Les actionnaires véritables (défini aux présentes) devront employer une autre méthode et doivent suivre attentivement les directives fournies par leur intermédiaire.

#### **Actionnaires véritables**

Un actionnaire véritable est un actionnaire dont les actions sont immatriculées au nom d'un représentant, comme un courtier en valeurs mobilières ou un autre intermédiaire (collectivement, les « **intermédiaires** »), plutôt qu'à son nom (un « **actionnaire véritable** »). La plupart des actionnaires de la Société sont des actionnaires véritables.

Conformément aux lois canadiennes sur les valeurs mobilières, les documents relatifs à l'assemblée sont envoyés aux actionnaires inscrits et aux actionnaires véritables. Il existe deux types d'actionnaires véritables : les actionnaires qui se sont opposés à la divulgation de leur identité et de leurs détentions d'actions (les « **actionnaires véritables opposés** ») et les actionnaires qui ne s'opposent pas à ce que la Société connaisse leur identité (les « **actionnaires véritables non opposés** »).

Dans le cas des actionnaires véritables non opposés, les documents relatifs à l'assemblée ont été soit a) envoyés par la Société (ou son mandataire) directement aux actionnaires véritables non opposés, ou b) ont été envoyés par la Société (ou son mandataire) à des intermédiaires agissant pour le compte d'actionnaires véritables non opposés en vue de leur transmission à cet actionnaire. Si vous êtes un actionnaire véritable non opposé et que la Société (ou son mandataire) vous a envoyé les documents relatifs à l'assemblée directement, vos informations personnelles ont été obtenues conformément aux exigences de la réglementation en valeurs mobilières applicable de la part de l'intermédiaire agissant en votre nom. En choisissant de vous envoyer ces documents directement, la Société (et non l'intermédiaire agissant pour votre compte) assume la responsabilité (i) de vous les livrer, et (ii) de respecter vos instructions de vote.

En ce qui concerne les actionnaires véritables opposés, la Société a l'intention de payer des intermédiaires afin qu'ils envoient des documents relatifs aux procurations et des formulaires d'instructions de vote aux actionnaires véritables opposés. La plupart des intermédiaires délèguent à Broadridge Financial Solutions, Inc. (« **Broadridge** ») la responsabilité d'obtenir les instructions de vote de leurs clients. Broadridge envoie par la poste un formulaire d'instructions de vote (un « **FIV** ») plutôt que le formulaire de procuration fourni par Osisko. Afin que les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires soient exercés, vous devez suivre les directives données sur le FIV qui vous est envoyé. Vous pouvez remplir le FIV : (i) par téléphone, au numéro qui y est indiqué; (ii) l'envoyer par la poste, dans l'enveloppe fournie à cette fin; ou (iii) par Internet à l'adresse [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com).

### **Information sur le vote**

Les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par des procurations dûment signées en faveur des personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint seront exercés ou feront l'objet d'une abstention dans le cadre de tout scrutin et, si l'actionnaire a précisé sa position sur un point à l'ordre du jour entraînant un vote, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires seront exercés ou feront l'objet d'une abstention, conformément aux instructions données par l'actionnaire. **En l'absence d'instruction, les droits de vote rattachés à ces actions ordinaires seront exercés EN FAVEUR de tous les points à l'ordre du jour suivants : (i) l'élection de chacun des candidats proposés à un poste d'administrateur de la Société pour l'année à venir; (ii) la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur indépendant de la Société et la fixation de sa rémunération par les administrateurs; (iii) l'adoption d'une résolution ordinaire en vue d'approuver les modifications apportées au régime d'unités d'actions différées et d'approuver les droits et titres non attribués aux termes du régime; et (iv) l'adoption d'une résolution consultative appuyant l'approche d'Osisko en matière de rémunération de la haute direction. Ces points à l'ordre du jour sont expliqués plus en détail dans la circulaire.**

**La procuration ci-jointe confère aux personnes qui y sont nommées le pouvoir discrétionnaire de voter comme elles le jugent opportun à l'égard de toute modification qui pourrait être apportée aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée et de toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.** En date de la présente circulaire, la direction de la Société n'a connaissance d'aucune modification ou autre question devant être soumise aux délibérations de l'assemblée.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront assister, participer et voter à l'assemblée et y voter en temps réel, à la condition d'être connectés à Internet et de suivre les instructions indiquées ci-après. Toutefois, le vote par procuration constitue la façon la plus facile de voter parce que vous pouvez nommer la personne que vous voulez pour être votre fondé de pouvoir afin d'assister à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires selon vos instructions. Cette personne ne doit pas nécessairement être un actionnaire.

Les procurations remplies et signées doivent être reçues au bureau de l'agent chargé de la tenue des registres et agent des transferts de la Société, Compagnie Trust TSX, situé au 2001, boul. Robert-Bourassa,

bureau 1600, Montréal (Québec) H3A 2A6, au plus tard quarante-huit (48) heures (compte non tenu des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure fixée pour l'assemblée, à moins que le président de l'assemblée, à sa discrétion, ne décide d'accepter les procurations reçues ultérieurement. Il est également possible de voter par téléphone au 1-888-489-7352. Le vote par Internet peut être complété au [www.tsxtrust.com/vote-proxy](http://www.tsxtrust.com/vote-proxy). Vous pouvez également envoyer votre procuration par télécopieur au 1-416-368-2502 ou au 1-866-781-3111 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou la numériser et la transmettre par courriel à [proxyvote@tmx.com](mailto:proxyvote@tmx.com). Les actionnaires véritables auront d'autres moyens pour voter et sont invités à suivre attentivement les directives sur le FIV.

Si vous êtes un actionnaire véritable et que vous ne pouvez assister à l'assemblée, mais que vous souhaitez que vos droits de vote soient exercés en votre nom par un fondé de pouvoir, vous devez suivre attentivement les directives sur le FIV. Si vous êtes un actionnaire véritable et que vous souhaitez exercer vos droits de vote à l'assemblée, vous devez inscrire votre nom dans l'espace fourni à cette fin sur le FIV afin de vous nommer vous-même comme fondé de pouvoir, et suivre les directives relativement à la signature et à la transmission du document. Si vous avez des questions au sujet de ce qui précède ou si vous avez besoin d'aide pour voter, nous vous invitons à communiquer avec Laurel Hill, par téléphone au numéro sans frais 1-877-452-7184 si vous êtes en Amérique du Nord ou, à frais virés au 1-416-304-0211, si vous êtes à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou encore par courriel à [assistance@laurelhill.com](mailto:assistance@laurelhill.com).

### **Résultats du vote**

Après l'assemblée des actionnaires, un rapport sur les résultats du vote sera déposé auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières sur [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

### **RÈGLES SUR LA NOTIFICATION ET L'ACCÈS**

La Société a choisi de suivre pour l'assemblée la procédure de notification et d'accès prévue par le *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue* (le « **Règlement 51-102** ») et le *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti* (le « **Règlement 54-101** ») et, avec le Règlement 51-102, les « **dispositions sur la notification et l'accès** ». Les dispositions sur la notification et l'accès sont un ensemble de règles élaborées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières qui permettent aux émetteurs d'afficher la version électronique des documents de procuration en ligne, par l'intermédiaire du Système électronique de données, d'analyse et de recherche (« **SEDAR** ») et d'un autre site Web, plutôt que d'envoyer aux actionnaires des versions papier de ces documents par la poste.

Au lieu de recevoir la présente circulaire, les actionnaires recevront un avis de convocation à l'assemblée accompagné d'un formulaire de procuration ou d'un FIV, selon le cas, ainsi que des directives sur la manière d'avoir accès en ligne aux documents d'assemblée. La Société enverra l'avis de convocation à l'assemblée et le formulaire de procuration directement aux actionnaires inscrits et aux actionnaires véritables non opposés. Elle acquittera les frais des intermédiaires qui transmettront l'avis de convocation, le FIV et les autres documents d'assemblée demandés par les actionnaires véritables non opposés. La présente circulaire et les autres documents pertinents peuvent être consultés sur le site Web de la Société (<https://osiskogr.com/aga-2022/>) ou sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)).

Les actionnaires véritables opposés peuvent s'adresser à Broadridge Investor Communications Corporation afin de recevoir, sans frais, la version papier des documents d'assemblée, en téléphonant au numéro sans frais 1-877-907-7643 et en entrant le numéro de contrôle à 16 chiffres apparaissant sur le formulaire d'instruction de vote ou par Internet en vous rendant sur [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) et en utilisant le même numéro de contrôle à 16 chiffres apparaissant sur le formulaire d'instruction de vote. Pour vous assurer de recevoir les documents avant la date limite prévue pour l'exercice des droits de vote et l'assemblée, vous devez faire parvenir votre demande au plus tard le 10 mai 2022. Les demandes de documents relatifs à l'assemblée peuvent être faites jusqu'à un an après la date de dépôt de la circulaire sur SEDAR.

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire véritable non opposé et que vous voulez recevoir un exemplaire de la circulaire ou si vous avez besoin d'aide sur la façon de voter, nous vous invitons à communiquer avec Laurel Hill en téléphonant sans frais au 1-877-452-7184 si vous êtes en Amérique du Nord

ou au 1-416-304-0211 si vous êtes à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou en envoyant une demande par courriel à l'adresse [assistance@laurelhill.com](mailto:assistance@laurelhill.com).

La Société n'aura pas recours à la procédure d'« assemblage » prévue par les dispositions sur la notification et l'accès. Il y a « assemblage » lorsqu'un émetteur qui applique la procédure de notification et d'accès envoie à certains actionnaires une circulaire papier ainsi qu'une trousse de notification.

Si vous demandez à recevoir une version papier des documents, vous ne recevrez pas d'autre formulaire de procuration ou FIV. Veuillez par conséquent conserver le formulaire que vous avez reçu avec l'avis de convocation à l'assemblée aux fins de l'exercice des droits de vote.

## TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE

Au 22 mars 2022, 166 246 261 actions ordinaires de la Société étaient en circulation. Les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux le 22 mars 2022 (la « **date de clôture des registres** ») auront le droit d'exprimer une voix pour chaque action ordinaire qu'ils détiennent.

## PRINCIPAUX PORTEURS DE TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE

Au 22 mars 2022, à la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société et selon les renseignements disponibles les plus récents, aucun actionnaire n'a la propriété, directement ou indirectement, d'actions ordinaires représentant plus de 10 % des droits de vote rattachés à l'ensemble des actions ordinaires ou exerce une emprise sur celles-ci.

## PERSONNES INTÉRESSÉES PAR CERTAINS POINTS À L'ORDRE DU JOUR

Sauf indication contraire dans la présente circulaire, aucun des administrateurs ou des membres de la haute direction, anciens, actuels ou présentés comme candidats aux termes des présentes, ni aucune personne qui a un lien avec ceux-ci ou qui est membre du même groupe que ceux-ci ni aucune personne pour le compte de laquelle la présente sollicitation est faite n'est intéressée, directement ou indirectement, par les points à l'ordre du jour de l'assemblée; toutefois, ces personnes pourraient participer directement aux délibérations normales de l'assemblée ou aux affaires générales de la Société.

## QUESTIONS SOUMISES À L'ASSEMBLÉE

### QUESTIONS SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES ET RECOMMANDATION

Questions soumises au vote	Élection de 9 administrateurs	Nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeurs indépendants pour 2022	Approbation des modifications apportées au régime d'unités d'actions différées et approbation des droits et autres titres non attribués dans le cadre du régime	Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction
Recommandation du conseil à l'égard du vote	EN FAVEUR DE CHAQUE CANDIDAT	EN FAVEUR	EN FAVEUR	EN FAVEUR
Pour plus de renseignements, se reporter à la page	10	99	99	100

## ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés audités de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 et le rapport de l'auditeur sur ces états seront présentés à l'assemblée. Ces états financiers consolidés et le rapport de gestion ont été envoyés à tous les actionnaires qui les ont requis avec le présent avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et la circulaire, le cas échéant. On peut consulter les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 et le rapport de gestion sur ces états sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et sur EDGAR ([www.sec.gov](http://www.sec.gov)) ainsi que sur le site Web de la Société ([www.osiskogr.com](http://www.osiskogr.com)).

## ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

L'équipe de haute direction (la « **direction** ») de la Société est surveillée par le conseil d'administration (le « **conseil d'administration** » ou le « **conseil** ») conformément à la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec). Les membres du conseil sont élus chaque année à l'assemblée annuelle des actionnaires, et chacun demeure en poste jusqu'à la prochaine assemblée annuelle, sauf s'il démissionne ou si son poste devient vacant par suite de son décès ou de sa destitution ou pour toute autre raison avant cette date. Les statuts constitutifs de la Société prévoient que le conseil doit être composé d'au moins trois (3) et d'au plus quinze (15) administrateurs. En conséquence, neuf (9) candidats au total sont proposés en vue de leur élection à un poste d'administrateur par les actionnaires à l'assemblée pour l'exercice courant, et chacun demeurera en poste jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que son remplaçant soit élu ou nommé. Vous pouvez voter pour tous ces administrateurs proposés, voter pour certains d'entre eux et vous abstenir de voter pour d'autres, ou vous abstenir de voter à l'égard de l'ensemble de ces candidats.

M. Christopher C. Curfman a décidé de ne pas solliciter un nouveau mandat lors de l'assemblée. Par conséquent, il ne fait pas partie des candidats proposés à l'élection des administrateurs par les actionnaires lors de l'assemblée pour l'année à venir.

Les membres du conseil d'administration tiennent à exprimer leur reconnaissance à M. Curfman pour sa contribution au fil des ans et souhaitent également lui témoigner leur gratitude pour les conseils qu'il a prodigués et les services qu'il a rendus durant son mandat d'administrateur de la Société.

Les tableaux qui suivent présentent, pour tous les administrateurs désignés, un résumé de leur profil de carrière, les sièges occupés au conseil et aux comités (les « **sièges au conseil et aux comités** » ou « **siège au conseil** »), leurs présences aux réunions au cours du dernier exercice clos, les principaux mandats d'administrateur au sein d'autres émetteurs assujettis, les autres sociétés ouvertes et parapubliques aux conseils desquelles ils siègent actuellement ou ont siégé au cours des cinq dernières années, leurs domaines d'expertise et le nombre de titres qu'ils détiennent, que ce soit sous forme d'actions ordinaires, d'options d'achat d'actions (« **options** »), d'unités d'actions différées (« **UAD** »), d'unités d'actions restreintes (« **UAR** ») ou de débentures de la Société.

**Sauf indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats proposés dont les noms sont indiqués ci-après. La proposition doit être approuvée à la majorité des voix exprimées à l'assemblée.**

Chaque candidat a fourni les renseignements relatifs aux actions ordinaires de la Société dont il ou elle a la propriété véritable ou sur lesquelles il ou elle exerce une emprise en date du 22 mars 2022. Tous les candidats agissent à titre d'administrateurs de la Société sans interruption depuis leur nomination ou leur élection à ce titre pour la première fois.

La Société a adopté une politique relative au vote majoritaire qui est plus amplement décrite sous la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance — Politique relative au vote majoritaire et à la démission des administrateurs pour l'élection des administrateurs » de la circulaire.

**L'HONORABLE  
JOHN R. BAIRD**  
(Ontario) Canada  
Âge : 52 ans



Statut : **Indépendant**<sup>(1)</sup>

Administrateur depuis :  
**avril 2020**

Votes aux assemblées  
annuelles :  
2021 : **99,70 % en faveur**  
2020 : **99,65 % en faveur**

Domaines d'expertise :

- **Gouvernance**
- **Relations gouvernementales**
- **Ressources humaines**
- **Affaires internationales**
- **Gestion**
- **Développement durable**

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021**

	<i>Ordinaire</i>	<i>Ad Hoc</i>	<i>Total</i>
Conseil	4/4	6/6	10/10
Comité de l'environnement et du développement durable	2/2	1/1	3/3
Comité de la gouvernance et des mises en candidature <sup>(2)</sup>	3/3	1/1	4/4

**Présence globale : 100 %**

**Sièges aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années et interdépendance**

- **Canfor Corporation – Sans interdépendance**
- **Canfor Pulp Products Inc. – Sans interdépendance**
- **Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique Itée – Sans interdépendance**
- **Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique – Sans interdépendance**

**Investissement, propriété et valeur totale des titres de capitaux propres**

	2022 <sup>(3)</sup> (22 mars) (N <sup>bre</sup> )	Valeur en 2022 <sup>(3)</sup> (\$)	2021 <sup>(4)</sup> (22 mars) (N <sup>bre</sup> )	Valeur en 2021 <sup>(4)</sup> (\$)
Actions ordinaires d'Osisko	2 818	46 272	2 818	40 805
UAD d'Osisko	26 570	436 279	18 937	274 208
<b>Valeur (\$)</b>		<b>482 551</b>		<b>315 012</b>

**Exigences en matière de propriété –  
Date visée pour l'atteinte de la cible**

Cible atteinte en 2021

M. Baird est administrateur et conseiller auprès de diverses entreprises au Canada et à l'étranger. Il est un ancien ministre de premier plan du gouvernement du Canada et a occupé le poste de ministre des Affaires étrangères du Canada.

Natif d'Ottawa, M. Baird a été membre du Parlement du Canada (un « **député** ») pendant trois mandats, dont ministre des Affaires étrangères du Canada pendant quatre ans. À ce titre, il a fait évoluer les relations entre le Canada et les États-Unis et s'est employé à renforcer les liens avec le Moyen-Orient et la Chine. Il a également exercé les fonctions de président du Conseil du Trésor, de ministre de l'Environnement, de ministre des Transports et des Infrastructures et de leader du gouvernement à la Chambre des communes. En 2010, les députés de tous les partis l'ont choisi comme parlementaire de l'année. Avant de se lancer en politique fédérale, M. Baird a été membre du Parlement provincial de l'Ontario pendant 10 ans au cours desquels il a œuvré au sein de plusieurs portefeuilles ministériels. M. Baird siège aux conseils de Canadien Pacifique, de Canfor, de FWD Group et de PineBridge Investments, et il est membre du conseil consultatif international de Barrick Gold Corp. Il est aussi conseiller principal auprès de Bennett Jones LLP, ainsi que conseiller principal auprès du Eurasia Group, société d'experts-conseils en gestion du risque politique à l'échelle mondiale. Jusqu'en janvier 2020, il a été conseiller stratégique mondial de Hatch Ltd, société canadienne mondiale d'experts-conseils multidisciplinaires en gestion, en ingénierie et en mise en valeur. M. Baird fait aussi du bénévolat auprès de l'organisme Community Living Ontario, qui offre un soutien aux personnes atteintes de déficience développementale, et de Prince's Charities, l'œuvre de bienfaisance de Son Altesse Royale le prince de Galles.

M. Baird est titulaire d'un baccalauréat ès arts spécialisé en sciences politiques de l'Université Queen's à Kingston et s'est vu décerner un doctorat honorifique en droit de l'Université Queen's en 2018.

**JOANNE FERSTMAN**  
(Ontario) Canada  
Âge : **54 ans**



Statut : **Indépendante**<sup>(1)</sup>

Administratrice principale  
depuis : **avril 2014**

Votes aux assemblées  
annuelles :  
2021 : **93,22 % en faveur**  
2020 : **98,87 % en faveur**  
2019 : **97,89 % en faveur**

Domaines d'expertise :

- **Finances**
- **Gouvernance**
- **Ressources humaines**
- **Gestion du risque lié à la sécurité de l'information**
- **Affaires internationales**
- **Gestion**
- **Fusions/acquisitions**

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021**

	<i>Ordinaire</i>	<i>Ad Hoc</i>	<i>Total</i>
Conseil	4/4	6/6	10/10
Comité d'audit et de gestion du risque	4/4	s.o.	4/4
Comité des ressources humaines	4/4	1/1	5/5

**Présence globale : 100 %**

**Sièges aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années et interdépendance**

- **Dream Unlimited Corp. – Sans interdépendance**
- **Cogeco Communications inc. – Sans interdépendance**
- **ATS Automatic Tooling Systems – Sans interdépendance**
- **Osisko Développement Corp.<sup>(5)</sup> – Interdépendance avec Sean Roosen et Charles E. Page**
- Fiducie de placement immobilier de bureaux Dream (2003 à 2018)

**Investissement, propriété et valeur totale des titres de capitaux propres**

	2022 <sup>(3)</sup> (22 mars) (Nbre)	Valeur en 2022 <sup>(3)</sup> (\$)	2021 <sup>(4)</sup> (22 mars) (Nbre)	Valeur en 2021 <sup>(4)</sup> (\$)
Actions ordinaires d'Osisko	19 500	320 190	19 500	282 360
UAD d'Osisko	111 845	1 836 495	99 375	1 438 950
Déventures d'Osisko <sup>(6)</sup>	100	101 070	100	101 075
<b>Valeur (\$)</b>		<b>2 257 755</b>		<b>1 721 310</b>

**Exigences en matière de propriété –  
Date visée pour l'atteinte de la cible**

Cible atteinte en 2016

M<sup>me</sup> Joanne Ferstman est administratrice. Elle a siégé à plusieurs conseils d'administration de sociétés cotées en bourse et compte plus de 20 ans d'expérience dans des postes à responsabilités croissantes dans le secteur financier. Elle était jusqu'en 2012 présidente et chef de la direction de Marchés financiers Dundee inc., un courtier en valeurs mobilières de plein exercice dont les principales activités sont les services bancaires d'investissement, les services de vente et de négociation institutionnelles et les conseils financiers aux clients privés. Pendant 18 ans, elle a occupé divers postes de direction au sein de Dundee Corporation et de Patrimoine Dundee inc., principalement à titre de chef des finances, où elle était chargée du développement stratégique, des rapports réglementaires et financiers et de la gestion du risque.

M<sup>me</sup> Ferstman a été nommée au conseil d'administration d'Osisko Développement Corp. (« **Osisko Développement** ») à titre de représentante de la Société, conformément aux modalités d'une convention d'investissement.

M<sup>me</sup> Ferstman est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'un diplôme d'études supérieures en comptabilité publique de l'Université McGill. Elle est comptable professionnelle agréée.

**EDIE HOFMEISTER**  
 Californie, États-Unis  
 d'Amérique  
 Âge: **56 ans**



Statut : **Indépendante**<sup>(1)</sup>

Administratrice principale  
 depuis : **nouvelle candidate**

Votes aux assemblées  
 annuelles : **s.o.**

Domaines d'expertise :

- **Gouvernance**
- **Relations  
gouvernementales**
- **Ressources humaines**
- **Affaires internationales**
- **Gestion**
- **Fusions/acquisitions**
- **Développement durable**

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021**

s.o.

**Sièges aux conseils de sociétés ouvertes au cours  
des cinq dernières années et interdépendance**

- **Minto Metals Corp. – Sans interdépendance**
- **Nighthawk Gold Corp. – Sans interdépendance**
- **Prime Mining Corp. – Interdépendance avec Murray John**

**Investissement, propriété et valeur totale  
des titres de capitaux propres**

	2022 <sup>(3)</sup> (22 mars) (Nbre)	Valeur en 2022 <sup>(3)</sup> (\$)	2021 <sup>(4)</sup> (22 mars) (Nbre)	Valeur en 2021 <sup>(4)</sup> (\$)
Actions ordinaires d'Osisko	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
UAD d'Osisko	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
<b>Valeur (\$)</b>		s.o.		s.o.

**Exigences en matière de propriété –  
Date visée pour l'atteinte de la cible**

s.o.

Depuis plus de 20 ans, M<sup>me</sup> Hofmeister conseille les grandes et les petites sociétés minières multinationales sur des questions juridiques et ESG. Plus récemment, elle a occupé le poste de vice-présidente directrice, Affaires générales, et avocate générale pour Tahoe Resources, où elle a dirigé les services des affaires juridiques, du développement durable et des affaires gouvernementales et a contribué à faire passer Tahoe d'une petite société d'exploration à un producteur de métaux précieux à moyenne capitalisation. Depuis 2006, M<sup>me</sup> Hofmeister travaille aux côtés de collectivités rurales et autochtones en Inde, au Pérou, au Guatemala, au Mexique et au Canada pour améliorer la sécurité alimentaire, du travail et de l'eau. M<sup>me</sup> Hofmeister est présidente du comité des entreprises et des droits de la personne de l'Association internationale du Barreau, un groupe voué à la promotion de normes élevées sur les questions ESG dans les sociétés multinationales.

M<sup>me</sup> Hofmeister a obtenu un baccalauréat ès arts en relations internationales de l'UCLA, une maîtrise ès arts en études internationales sur la paix de l'Université de Notre-Dame et un Juris Doctor de l'Université de San Francisco.

**W. MURRAY JOHN**  
(Colombie-Britannique)  
Canada  
Âge : 63 ans



Statut : **Indépendant**<sup>(1)</sup>

Administrateur depuis :  
**février 2020**

Votes aux assemblées  
annuelles :  
2021 : **93,69 % en faveur**  
2020 : **99,70 % en faveur**

Domaines d'expertise :

- **Finances**
- **Gouvernance**
- **Ressources humaines**
- **Affaires internationales**
- **Gestion**
- **Fusions et acquisitions**
- **Développement durable**
- **Technique et minier**

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021**

	<i>Ordinaire</i>	<i>Ad Hoc</i>	<i>Total</i>
Conseil	4/4	6/6	10/10
Comité d'audit et de gestion du risque <sup>(7)</sup>	2/2	s.o.	2/2
Comité de l'environnement et du développement durable	2/2	1/1	3/3
Comité de la gouvernance et des mises en candidature <sup>(7)</sup>	1/1	s.o.	1/1

**Présence globale : 100 %**

**Sièges aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années et interdépendance**

- **Discovery Silver Corp. – Sans interdépendance**
- **O3 Mining Inc. – Sans interdépendance**
- **Prime Mining Corp. – Interdépendance avec Edie Hofmeister**
- Corporation Minière Osisko (2015 à 2018)
- Dundee Precious Metals Inc. (2005 à 2017)

**Investissement, propriété et valeur totale des titres de capitaux propres**

	2022 <sup>(3)</sup> (22 mars) (Nbre)	Valeur en 2022 <sup>(3)</sup> (\$)	2021 <sup>(4)</sup> (22 mars) (Nbre)	Valeur en 2021 <sup>(4)</sup> (\$)
Actions ordinaires d'Osisko	Néant	Néant	10 000	144 800
UAD d'Osisko	26 116	428 825	18 490	267 735
<b>Valeur (\$)</b>		<b>428 825</b>		<b>412 535</b>

**Exigences en matière de propriété –  
Date visée pour l'atteinte de la cible**

Cible atteinte en 2020

M. John est un ingénieur minier et un professionnel du secteur de l'investissement. Il est actuellement président du conseil d'administration de Discovery Silver Corp. et de Prime Mining Corp. et il est l'administrateur principal de O3 Mining Inc. Avant son départ à la retraite en décembre 2014, il occupait le poste de président et chef de la direction de Dundee Resources Limited ainsi que celui de directeur général et gestionnaire de portefeuille au sein de Goodman & Company, Investment Counsel Inc., où il était chargé de gérer les placements des banques d'affaires, les ressources de capital-investissement ainsi que les organismes de placement collectif et les sociétés en commandite accréditées axés sur les métaux précieux. M. John est actif dans le secteur de l'investissement dans les ressources depuis 1992 et il a travaillé comme spécialiste des services de banque d'investissement, analyste minier du côté achat, analyste minier du côté vente et gestionnaire de portefeuille.

Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences avec spécialisation en génie minier, obtenu en 1980, de la Camborne School of Mines et s'est mérité le prix de l'Associateship of the Camborne School of Mines. M. John est aussi titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Toronto obtenue en 1993.

**PIERRE LABBÉ**  
(Québec) Canada  
Âge : **56 ans**



Statut : **Indépendant<sup>(1)</sup>**

Administrateur depuis :  
**février 2015**

Votes aux assemblées  
annuelles :  
2021 : **98,74 % en faveur**  
2020 : **99,52 % en faveur**  
2019 : **99,87 % en faveur**  
Domaines d'expertise :

- **Finances**
- **Gouvernance**
- **Ressources humaines**
- **Gestion du risque lié à la sécurité de l'information**
- **Affaires internationales**
- **Gestion**
- **Fusions et acquisitions**
- **Technique et minier**

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021**

	<i>Ordinaire</i>	<i>Ad Hoc</i>	<i>Total</i>
Conseil	4/4	6/6	10/10
Comité d'audit et de gestion du risque	4/4	s.o.	4/4
Comité de la gouvernance et des mises en candidature <sup>(8)</sup>	3/3	1/1	4/4
Comité des ressources humaines <sup>(8)</sup>	4/4	1/1	5/5

**Présence globale : 100 %**

**Sièges aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années et interdépendance**

- Agility Health Inc. (2013 à 2018)

**Investissement, propriété et valeur totale des titres de capitaux propres**

	2022 <sup>(3)</sup> (22 mars) (N <sup>bre</sup> )	Valeur en 2022 <sup>(3)</sup> (\$)	2021 <sup>(4)</sup> (22 mars) (N <sup>bre</sup> )	Valeur en 2021 <sup>(4)</sup> (\$)
Actions ordinaires d'Osisko	6 145	100 901	6 145	88 980
UAD d'Osisko	64 124	1 052 916	55 986	810 677
Déventures d'Osisko <sup>(6)</sup>	25	25 268	25	25 269
<b>Valeur (\$)</b>		<b>1 179 085</b>		<b>924 926</b>

**Exigences en matière de propriété –  
Date visée pour l'atteinte de la cible**

Cible atteinte en 2016

M. Pierre Labbé est chef des finances d'IMV Inc., une société biopharmaceutique au stade clinique, depuis mars 2017 et il cessera d'occuper le poste de chef des finances à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022. Il compte plus de 30 ans d'expérience dans des postes de direction financière à responsabilités croissantes dans divers secteurs. Il a occupé le poste de vice-président et chef des finances de Leddartech Inc., d'avril 2015 à mars 2017, et celui de vice-président et chef des finances de l'Administration portuaire de Québec (d'octobre 2013 à avril 2015). Il possède également de l'expérience dans le secteur des ressources, ayant exercé les fonctions de chef des finances de Ressources Plexmar inc. (de 2007 à 2012), de Les Minéraux Séquoia inc. (de 2003 à 2004) et de Mazarin inc. (de 2000 à 2003). En qualité de chef des finances, M. Labbé a participé à l'élaboration de plans stratégiques et à des fusions et des acquisitions (des opérations de plus de 1 milliard de dollars). Il a été nommé au conseil d'Osisko en qualité de représentant de Mines Virginia inc. dans le cadre du regroupement d'entreprises Osisko-Virginia en 2015.

M. Labbé est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'une licence en comptabilité de l'Université Laval, à Québec. Il est membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Canada et de l'Institut des administrateurs de sociétés.

**CANDACE MACGIBBON**  
(Ontario) Canada  
Âge : 47 ans



Statut : **Indépendante**<sup>(1)</sup>

Administratrice depuis :  
**janvier 2021**

Votes aux assemblées  
annuelles :  
2021 : **97,93 % en faveur**

Domaines d'expertise :

- **Finances**
- **Gouvernance**
- **Relations gouvernementales**
- **Ressources humaines**
- **Gestion du risque lié à la sécurité de l'information**
- **Affaires internationales**
- **Gestion**
- **Fusions et acquisitions**
- **Développement durable**
- **Technique et minier**

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021**

	<i>Ordinaire</i>	<i>Ad Hoc</i>	<i>Total</i>
Conseil	4/4	6/6	10/10
Comité d'audit et de gestion du risque <sup>(9)</sup>	2/2	s.o.	2/2
Comité des ressources humaines <sup>(9)</sup>	2/2	s.o.	2/2

**Présence globale : 100 %**

**Sièges aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années et interdépendance**

- **Carbon Streaming Corporation – Sans interdépendance**
- INV Metals Inc. (2008 à 2021)
- Nickel 28 Capital Corp. (2019 à 2021)
- Cobalt 27 Capital Corp. (2017 à 2019)

**Investissement, propriété et valeur totale des titres de capitaux propres**

	2022 <sup>(3)</sup> (22 mars) (Nbre)	Valeur en 2022 <sup>(3)</sup> (\$)	2021 <sup>(4)</sup> (8 mai) (Nbre)	Valeur en 2021 <sup>(4)</sup> (\$)
Actions ordinaires d'Osisko	Néant	Néant	Néant	Néant
UAD d'Osisko	17 450	286 529	15 800	228 784
<b>Valeur (\$)</b>		<b>286 529</b>		<b>228 784</b>

**Exigences en matière de propriété – Date visée pour l'atteinte de la cible**

Cible à atteindre d'ici le 19 janvier 2024

M<sup>me</sup> Candace MacGibbon possède plus de 25 années d'expérience dans le secteur minier et les marchés des capitaux. Elle était jusqu'en juillet 2021 chef de la direction d'INV Metals Inc., une société canadienne de ressources minérales qui se concentre sur la mise en valeur et la prospection de la propriété aurifère Loma Larga en Équateur. M<sup>me</sup> MacGibbon a une connaissance approfondie des marchés financiers grâce à son poste précédent en ventes institutionnelles minières à l'échelle mondiale auprès de RBC Marchés des Capitaux, ainsi que dans le secteur de la recherche liée aux métaux de base en tant qu'associée au sein de BMO Marchés des capitaux.

M<sup>me</sup> MacGibbon est comptable professionnelle agréée et son expérience en matière de finances et de comptabilité comprend son poste précédent de chef de finances d'INV Metals et son emploi précédent chez Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.

Elle a été nommée au conseil d'administration de Carbon Streaming Corporation à titre de représentante de la Société conformément aux modalités d'une convention de droits de l'investisseur.

M<sup>me</sup> MacGibbon est titulaire d'un baccalauréat ès arts (économie) de l'Université de Western Ontario et d'un diplôme en comptabilité de l'Université Wilfrid Laurier.

**CHARLES E. PAGE**  
(Ontario) Canada  
Âge : 70 ans



Statut : **Indépendant**<sup>(1)</sup>

Administrateur depuis :  
**avril 2014**

Votes aux assemblées  
annuelles  
2021 : **99,85 % en faveur**  
2020 : **99,74 % en faveur**  
2019 : **99,91 % en faveur**

Domaines d'expertise :

- **Finances**
- **Gouvernance**
- **Relations gouvernementales**
- **Ressources humaines**
- **Affaires internationales**
- **Gestion**
- **Fusions et acquisitions**
- **Développement durable**
- **Technique et minier**

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021**

	<i>Ordinaire</i>	<i>Ad Hoc</i>	<i>Total</i>
Conseil	4/4	6/6	10/10
Comité d'audit et de gestion du risque	4/4	s.o.	4/4
Comité de l'environnement et du développement durable	2/2	1/1	3/3

**Présence globale : 100 %**

**Sièges aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années et interdépendance**

- **Osisko Développement – Interdépendance avec Joanne Ferstman et Sean Roosen**
- **Unigold Inc. – Sans interdépendance**
- **Mines d'or Wesdome Ltée (2015 à 2019)**

**Investissement, propriété et valeur totale des titres de capitaux propres**

	2022 <sup>(3)</sup> (22 mars) (Nbre)	Valeur en 2022 <sup>(3)</sup> (\$)	2021 <sup>(4)</sup> (22 mars) (Nbre)	Valeur en 2021 <sup>(4)</sup> (\$)
Actions ordinaires d'Osisko	55 215	906 630	55 215	799 513
UAD d'Osisko	74 597	1 224 883	66 318	960 285
<b>Valeur (\$)</b>		<b>2 131 513</b>		<b>1 759 798</b>

**Exigences en matière de propriété –  
Date visée pour l'atteinte de la cible**

Cible atteinte en 2014

M. Charles E. Page est un administrateur qui compte plus de 40 ans d'expérience dans le secteur minier. Au cours de sa carrière, M. Page a occupé des postes de direction à responsabilités croissantes où il était chargé de mettre en œuvre des stratégies pour explorer, financer et mettre en valeur des propriétés minières au Canada et à l'échelle internationale. M. Page a occupé divers postes au sein de Queenston Mining Inc., notamment celui de président et chef de la direction, de 1990 jusqu'à sa vente à Corporation Minière Osisko en 2012.

M. Page a été nommé au conseil d'administration d'Osisko Développement à titre de représentant de la Société, conformément aux modalités d'une convention d'investissement.

M. Page est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en géosciences de l'Université Brock et d'une maîtrise en sciences de la terre de l'Université de Waterloo. Il est inscrit à titre de géologue dans les provinces d'Ontario et de la Saskatchewan et a obtenu le titre de Fellow de l'Association géologique du Canada.

**SEAN ROOSEN**  
(Québec) Canada  
Âge : 58 ans



Statut : **Non indépendant**<sup>(1)</sup>

Administrateur depuis :  
**avril 2014**

Votes aux assemblées  
annuelles :  
2021 : **97,75 % en faveur**  
2020 : **96,91 % en faveur**  
2019 : **96,07 % en faveur**  
Domaines d'expertise :

- **Finances**
- **Gouvernance**
- **Relations  
gouvernementales**
- **Ressources humaines**
- **Affaires internationales**
- **Gestion**
- **Fusions et acquisitions**
- **Développement durable**
- **Technique et minier**

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021**

	<i>Ordinaire</i>	<i>Ad Hoc</i>	<i>Total</i>
Conseil	4/4	6/6	10/10

**Présence globale : 100 %**

**Sièges aux conseils de sociétés ouvertes au cours  
des cinq dernières années et interdépendance**

- **Osisko Développement – Interdépendance avec Joanne Ferstman et Charles E. Page**
- **Minière Osisko Inc. – Sans interdépendance**
- **Osisko Green Acquisition Limited – Sans interdépendance**
- Victoria Gold Corp. (2018 à 2021)
- Barkerville Gold Mines Ltd. (2015 à 2019)
- Condor Petroleum Inc. (2011 à 2019)
- Dalradian Resources Inc. (2010 à 2018)
- Ressources Falco Ltée (2014 à 2019)

**Investissement, propriété et valeur totale  
des titres de capitaux propres**

	2022 <sup>(3)</sup> (22 mars) (Nbre)	Valeur en 2022 <sup>(3)</sup> (\$)	2021 <sup>(4)</sup> (22 mars) (Nbre)	Valeur en 2021 <sup>(4)</sup> (\$)
Actions ordinaires d'Osisko	533 193	8 755 029	584 183	8 458 970
UAR d'Osisko	168 791	2 771 548	244 662	3 542 706
<b>Valeur (\$)</b>		<b>11 526 577</b>		<b>12 001 676</b>

**Exigences en matière de propriété –  
Date visée pour l'atteinte de la cible**

Cible atteinte en 2014

**Options**

Date d'attribution (jj-mm-aa)	Date d'expiration (jj-mm-aa)	Nombre d'options	Prix d'exercice (\$)	Nombre d'options non exercées	Valeur des options non exercées <sup>(10)</sup> (\$)
25-06-21	25-06-26	55 400	17,12	55 400	-
01-03-21	01-03-26	61 400	12,70	61 400	228 408
15-05-20	15-05-25	109 300	13,50	109 300	319 156
03-05-19	03-05-24	165 800	13,61	165 800	465 898
07-05-18	07-05-23	30 800	12,97	30 800	106 260
07-06-17	07-06-22	82 800	16,66	82 800	-
31-01-19	31-01-24	3 570	12,19	3 570	15 101
08-12-17	08-12-22	3 570	18,07	3 570	-

M. Sean Roosen est un membre fondateur de la Société et il a été nommé président exécutif du conseil d'administration le 25 novembre 2020. Auparavant, il était chef de la direction et président du conseil d'administration de la Société. M. Roosen est un membre fondateur de Corporation Minière Osisko (2003) et d'EurAsia Holding AG, fonds de capital-risque européen.

M. Roosen compte plus de 30 ans d'expérience acquise dans des postes à responsabilités croissantes dans le secteur minier. En qualité de fondateur, de président, de chef de la direction et d'administrateur de Corporation Minière Osisko, il était chargé de l'élaboration d'un plan stratégique pour la découverte, le financement et la mise en valeur de la mine Canadian Malartic. Il a également dirigé les efforts pour maximiser la valeur pour les actionnaires au moment de la vente de Corporation Minière Osisko, qui a donné lieu à la constitution d'Osisko. M. Roosen joue un rôle actif dans le secteur des ressources et dans la constitution de nouvelles entreprises d'exploration des gisements minéraux au Canada et à l'échelle internationale.

En 2017, M. Roosen a reçu le prix du meilleur chef de la direction en Amérique du Nord décerné par Mines and Money Americas, en plus d'être nommé au rang des 20 personnes les plus influentes dans le secteur minier mondial.

Par le passé, les réussites entrepreneuriales de M. Roosen et son leadership en matière de pratiques de développement durable novatrices ont été reconnus par plusieurs organismes. M. Roosen est titulaire d'un diplôme de la Haileybury School of Mines.

M. Roosen siège aux conseils d'administration de Minière Osisko Inc. (« **Minière Osisko** ») et d'Osisko Développement à titre de représentant de la Société.

**SANDEEP SINGH**  
(Ontario) Canada  
Âge : 42 ans



Statut : **Non indépendant**<sup>(1)</sup>

Administrateur depuis :  
**novembre 2020**

Votes aux assemblées  
annuelles :  
2021 : **99,85 % en faveur**

Domaines d'expertise :

- **Finances**
- **Gouvernance**
- **Relations gouvernementales**
- **Ressources humaines**
- **Affaires internationales**
- **Gestion**
- **Fusions et acquisitions**
- **Développement durable**
- **Technique et minier**

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021**

	<i>Ordinaire</i>	<i>Ad Hoc</i>	<i>Total</i>
Conseil	4/4	6/6	10/10

**Présence globale : 100 %**

**Sièges aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années et interdépendance**

s.o.

**Investissement, propriété et valeur totale des titres de capitaux propres**

	2022 <sup>(3)</sup> (22 mars) (N <sup>bre</sup> )	Valeur en 2022 <sup>(3)</sup> (\$)	2021 <sup>(4)</sup> (22 mars) (N <sup>bre</sup> )	Valeur en 2021 <sup>(4)</sup> (\$)
Actions ordinaires d'Osisko	166 149	2 728 167	139 795	2 024 232
UAR d'Osisko	233 436	3 833 019	281 201	4 071 790
<b>Valeur (\$)</b>		<b>6 561 186</b>		<b>6 096 022</b>

**Exigences en matière de propriété – Date visée pour l'atteinte de la cible**

Cible atteinte en 2020

**Options**

Date d'attribution (jj-mm-aa)	Date d'expiration (jj-mm-aa)	Nombre d'options	Prix d'exercice (\$)	Nombre d'options non exercées (n <sup>bre</sup> )	Valeur des options non exercées <sup>(10)</sup> (\$)
01-03-21	01-03-26	188 000	12,70	188 000	699 360
15-05-20	15-05-25	249 400	13,50	249 400	728 248
31-12-19	31-12-26	250 000	12,70	250 000	930 000

M. Sandeep Singh s'est joint à Osisko à titre de président en janvier 2020. Il est devenu président et chef de la direction en novembre 2020. Durant les 15 années précédentes, M. Singh a agi à titre de banquier d'affaires dans le secteur minier et des métaux. À ce titre, il a conseillé plusieurs sociétés minières dans leur stratégie de croissance et de financement chez Maxit Capital (de 2014 à 2020), chez Valeurs mobilières Dundee (de 2010 à 2014) et chez BMO Marchés des capitaux (de 2005 à 2010). En tant que cofondateur de Maxit Capital, il a joué un rôle crucial dans la création d'un cabinet de services-conseils indépendant couronné de succès, qui a pris part à quelques-unes des transactions les plus complexes et créatrices de valeur du secteur minier.

M. Singh détient un baccalauréat en génie mécanique de l'Université Concordia et une maîtrise en administration des affaires de l'Université d'Oxford.

**NOTES :**

- (1) Le terme « **Indépendant** » réfère aux normes d'indépendance établies aux articles 1.4 et 1.5 dans le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (le « **Règlement 52-110** »).
- (2) Avec prise d'effet le 12 mai 2021, M. Baird a été nommé président du comité de la gouvernance et des mises en candidature.
- (3) La valeur en 2022 correspond, le cas échéant, à la somme : (i) du produit du cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la Bourse de Toronto (la « **TSX** ») le 22 mars 2022, soit 16,42 \$, par le nombre d'actions ordinaires, d'UAR et d'UAR détenues à cette date; et (ii) de la valeur nominale des débetures détenues.
- (4) La valeur en 2021 correspond, le cas échéant, à la somme : (i) du produit du cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le 22 mars 2021, soit 14,48 \$ (tel qu'il figure dans la circulaire d'information de la direction de la Société datée du 29 mars 2021), par le nombre d'actions ordinaires, d'UAR et d'UAR détenues à cette date; et (ii) de la valeur nominale des débetures détenues.
- (5) M<sup>me</sup> Joanne Ferstman ne sollicitera pas un nouveau mandat comme membre du conseil d'administration d'Osisko Développement Corp., et son mandat actuel devrait prendre fin le 26 avril 2022.
- (6) La valeur des débetures n'est pas prise en compte pour déterminer si les exigences en matière de propriété de titres sont remplies.
- (7) À la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 12 mai 2021, M. Murray John a cessé de siéger au comité d'audit et de gestion du risque et il a été nommé au comité de la gouvernance et des mises en candidature.
- (8) À la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 12 mai 2021, M. Labbé a été nommé président du comité des ressources humaines.
- (9) À la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 12 mai 2021, M<sup>me</sup> Candace MacGibbon a été nommée au comité d'audit et de gestion du risque et au comité des ressources humaines.
- (10) La « **valeur des options non exercées** » est calculée en fonction de l'écart entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 22 mars 2022, soit 16,42 \$, et le prix d'exercice des options (dont les droits ont été acquis ou non), multiplié par le nombre d'options non exercées détenues à cette date.

## RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2021

Les résultats du vote pour l'élection des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société de 2021 furent les suivants :

NOM DU CANDIDAT	EN FAVEUR		ABSTENTION	
	Nombre	%	Nombre	%
L'honorable John R. Baird	119 147 281	99,70	361 956	0,30
Christopher C. Curfman	118 461 587	99,12	1 047 650	0,88
Joanne Ferstman	111 401 507	93,22	8 107 730	6,78
W. Murray John	111 963 660	93,69	7 545 577	6,31
Pierre Labbé	118 005 334	98,74	1 503 903	1,26
Candace MacGibbon	117 035 916	97,93	2 473 321	2,07
Charles E. Page	119 324 317	99,85	184 920	0,15
Sean Roosen	116 817 055	97,75	2 692 182	2,25
Sandeep Singh	119 330 056	99,85	179 181	0,15

## COMPOSITION DU CONSEIL

Le tableau ci-dessous illustre le groupe d'âge, le sexe, le mandat et le lieu de résidence de chacun des administrateurs non membres de la direction proposés :

NOM	ÂGE						SEXE		MANDAT APPLICABLE		RÉGION			
	45 à 49	50 à 54	55 à 59	60 à 64	65 à 69	70 à 74	FÉMININ	MASCULIN	12 ANS (Depuis mars 2016 ou la dernière élection)	72 ANS (DERNIÈRE ÉLECTION)	COLOMBIE-BRITANNIQUE (CANADA)	ONTARIO (CANADA)	QUÉBEC (CANADA)	CALIFORNIE, ÉTATS-UNIS
John R. Baird Indépendant		✓						✓	2032			✓		
Joanne Ferstman Indépendante		✓					✓		2027			✓		
Edie Hofmeister Indépendante			✓				✓		2034					✓
W. Murray John Indépendant				✓				✓		2031	✓			
Pierre Labbé Indépendant			✓					✓	2027				✓	
Candace MacGibbon Indépendante	✓						✓		2033			✓		
Charles E. Page Indépendant					✓			✓		2024		✓		

## RELEVÉ DES PRÉSENCES AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021

Le tableau suivant présente les présences des administrateurs aux réunions du conseil d'administration et de ses comités permanents, ainsi que le nombre total de réunions du conseil et des comités qui ont été tenues au cours du dernier exercice clos :

Membre	PRÉSENCE – RÉUNIONS DE 2021										TOTAL	
	Conseil d'administration		Comité d'audit et de gestion du risque		Comité des ressources humaines		Comité de gouvernance et des mises en candidature		Comité de l'environnement et du développement durable		Comités	Dans l'ensemble
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre et %	Nombre et %
BAIRD, John R.	10/10	100	-	-	-	-	4/4	100	3/3	100	7/7 100	17/17 100
BERTRAND, Françoise <sup>(1)</sup>	5/5	100	-	-	3/3	100	3/3	100	-	-	6/6 100	11/11 100
BURZYNSKI, John <sup>(1)</sup>	5/5	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5/5 100
CURFMAN, Christopher C.	9/10	90	-	-	4/5	80	4/4	100	-	-	8/9 89	17/19 89
FERSTMAN, Joanne	10/10	100	4/4	100	5/5	100	-	-	-	-	9/9 100	19/19 100
JOHN, W. Murray	10/10	100	2/2	100	-	-	1/1	100	3/3	100	6/6 100	16/16 100
LABBÉ, Pierre	10/10	100	4/4	100	5/5	100	4/4	100	-	-	13/13 100	23/23 100
MACGIBBON, Candace <sup>(2)</sup>	10/10	100	2/2	100	2/2	100	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	4/4 100	14/14 100
PAGE, Charles E.	10/10	100	4/4	100	-	-	-	-	3/3	100	7/7 100	17/17 100
ROOSEN, Sean	10/10	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10/10 100
SINGH, Sandeep	10/10	100	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	10/10 100
<b>TOTAL (%) :</b>	<b>99</b>		<b>100</b>		<b>96</b>		<b>100</b>		<b>100</b>		<b>99</b>	<b>99</b>

### NOTES :

(1) M<sup>me</sup> Bertrand et M. Burzynski n'ont pas sollicité de nouveau mandat en 2021.

(2) M<sup>me</sup> Candace MacGibbon a été nommée au conseil d'administration le 19 janvier 2021.

Une réunion privée est inscrite à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil et des comités, et les administrateurs non membres de la direction ou les membres des comités ont la prérogative de tenir ou non ces réunions privées, à leur discrétion. Les administrateurs ou les membres des comités peuvent exiger la présence de certains membres de la direction de la Société à l'occasion.

Le tableau suivant présente le nombre total de réunions privées tenues par des administrateurs non membres de la direction au cours du dernier exercice clos :

	Conseil d'administration		Comité d'audit et de gestion du risque		Comité des ressources humaines		Comité de la gouvernance et des mises en candidature		Comité de l'environnement et du développement durable	
	Ordinaire	Ad Hoc	Ordinaire	Ad Hoc	Ordinaire	Ad Hoc	Ordinaire	Ad Hoc	Ordinaire	Ad Hoc
Nombre de réunions privées tenues avec la direction :	4 de 4	6 de 6	3 de 4	s.o.	4 de 4	Néant	2 de 3	Néant	Néant	1 de 1
Nombre de réunions privées tenues <u>en l'absence</u> de la direction :	4 de 4	2 de 6	4 de 4	s.o.	4 de 4	1 de 1	2 de 3	Néant	1 de 2	1 de 1

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

### HONORAIRES, JETONS DE PRÉSENCE ET RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES ACTIONS

Le comité des ressources humaines (le « **comité des RH** ») supervise la rémunération des administrateurs non membres de la direction. Le comité des RH détermine, à l'occasion, la valeur respective des honoraires annuels et des attributions d'UAD à verser aux administrateurs non membres de la direction et fait sa recommandation au conseil d'administration.

Seuls les administrateurs non membres de la direction reçoivent des honoraires annuels et des jetons de présence relativement au conseil et au comité des RH, qui sont versés trimestriellement.

Le conseil d'administration attribue des UAD à valeur fixe aux administrateurs non membres de la direction. Le conseil d'administration a adopté le régime d'UAD (le « **régime d'UAD** »), qui est plus amplement décrit sous la rubrique « Régime d'unités d'actions différées », et a fixé pour cette attribution une valeur annuelle d'environ 120 000 \$ pour les membres du conseil non membres de la direction et d'environ 180 000 \$ pour l'administrateur principal. De plus, chaque nouvel administrateur non membre de la direction reçoit une attribution unique initiale d'une valeur d'environ 200 000 \$. L'administrateur principal reçoit une attribution unique initiale d'une valeur d'environ 300 000 \$. Ces attributions initiales d'UAD (les « **attributions initiales d'UAD** ») sont conformes à la pratique consistant à accueillir les nouveaux membres du conseil qui ne sont pas membres de la direction en leur versant une rémunération incitative à long terme initiale. L'attribution annuelle d'UAD à un administrateur non membre de la direction dans l'année suivant l'attribution initiale d'UAD est calculée au prorata pour tenir compte du fait que l'attribution initiale d'UAD couvre une période initiale de douze (12) mois.

Toutes les attributions annuelles et initiales d'UAD, ainsi que les honoraires annuels et les jetons de présence versés aux administrateurs non dirigeants sont décrits ci-après :

HONORAIRES ANNUELS — Conseil	HONORAIRES ANNUELS ET JETONS DE PRÉSENCE (\$)
Administrateur non membre de la direction	40 000
Honoraires additionnels attribués à l'administratrice principale du conseil	60 000
HONORAIRES ANNUELS — Comité / membres et présidents	(\$)
Président du comité d'audit et de gestion du risque	20 000
Président du comité des RH	20 000
Présidents des autres comités	15 000
Membre d'un comité non membre de la direction	5 000
JETONS DE PRÉSENCE PAR RÉUNION — Présence / déplacements	(\$)
Jetons de présence par réunion du conseil et des comités (en personne ou par téléconférence)	1 500
Jetons de présence par réunion du comité spécial (en personne ou par téléconférence)	1 500
Indemnité quotidienne, par réunion du conseil et des comités (payable aux administrateurs non membres de la direction qui doivent faire un déplacement d'au moins quatre heures pour assister à une réunion)	1 000
UAD — Attribution initiale et annuelle (valeur en \$)	(\$)
Attribution annuelle à l'administratrice principale du conseil <sup>(1)</sup>	180 000
Attribution annuelle à un administrateur non membre de la direction <sup>(1)</sup>	120 000
Attribution unique initiale à l'administratrice principale	300 000
Attribution unique initiale à un nouvel administrateur non membre de la direction	200 000

**NOTE :**

(1) L'attribution annuelle d'UAD à un administrateur non membre de la direction dans l'année suivant l'attribution initiale d'UAD est calculée au prorata pour tenir compte du fait que l'attribution initiale d'UAD couvre une période initiale de douze (12) mois.

Le conseil a approuvé une modification à la rémunération des administrateurs non membres de la direction en raison d'un changement apporté au régime d'UAD le 1<sup>er</sup> avril 2022. À la suite de ce changement, qui réduisait l'attribution annuelle d'UAD à l'administratrice principale à 150 000 \$ par an (une diminution du

niveau précédent de 180 000 \$), les honoraires en espèces totaux de l'administrateur principal ont été haussés de 30 000 \$ pour atteindre 130 000 \$ de sorte qu'elle ne subisse aucun changement à sa rémunération annuelle totale. Les modifications au régime d'UAD sont expliquées plus en détails à la rubrique « Approbation des modifications apportées au régime d'unités d'actions différées et approbation des droits et autres titres non attribués dans le cadre du régime ».

## TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La valeur totale des honoraires, des jetons de présence et des attributions fondées sur des actions versés par la Société aux administrateurs non membres de la direction à l'égard des réunions du conseil et de ses comités permanents au cours du dernier exercice clos s'élève à 1 668 073 \$. Le tableau suivant présente un résumé de la rémunération reçue par chacun des administrateurs non membres de la direction de la Société pour le dernier exercice :

Nom <sup>(1)</sup>	Honoraires (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) <sup>(2)</sup>	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération <sup>(3)</sup> (\$)	Total (\$)
John R. Baird	77 346	120 000	-	-	-	-	197 346
Françoise Bertrand <sup>(4)</sup>	35 750	-	-	-	-	-	35 750
John Burzynski <sup>(4)</sup>	20 615	-	-	-	-	-	20 615
Christopher C. Curfman	69 500	120 000	-	-	-	-	189 500
Joanne Ferstman	149 000	180 000	-	-	-	-	329 000
W. Murray John	81 000	120 000	-	-	-	-	201 000
Pierre Labbé	96 673	120 000	-	-	-	-	216 673
Candace MacGibbon <sup>(5)</sup>	62 346	223 342	-	-	-	-	285 688
Charles E. Page	72 500	120 000	-	-	-	-	192 500

### NOTES :

- (1) M. Sean Roosen, président exécutif du conseil de la Société (auparavant président et chef de la direction) et M. Sandeep Singh, président et chef de la direction de la Société, ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateurs de la Société. La rémunération de MM. Roosen et Singh est présentée en détail dans le tableau sommaire de la rémunération et ailleurs dans la présente circulaire.
- (2) Les attributions fondées sur des actions sous forme d'attributions initiales d'UAD ont été effectuées aux termes du régime d'UAD, tel que plus amplement décrit sous la rubrique « Rémunération incitative à long terme ». Le prix lié à la valeur de chaque UAD à la date d'attribution annuelle, selon les modalités du régime d'UAD, était de 16,46 \$ pour les administrateurs non membres de la direction, à l'exception de M<sup>me</sup> MacGibbon, pour laquelle le prix lié à la valeur à sa date d'attribution annuelle était de 12,70 \$.
- (3) Les administrateurs qui doivent faire un déplacement de plus de quatre heures pour assister aux réunions ont droit à une indemnité quotidienne de 1 000 \$.
- (4) M<sup>me</sup> Françoise Bertrand et M. John Burzynski n'ont pas sollicité de nouveau mandat en 2021.
- (5) M<sup>me</sup> Candace MacGibbon a été nommée au conseil d'administration le 19 janvier 2021; par conséquent, les paiements au titre de sa rémunération d'administratrice et l'octroi de jetons de présence en sa faveur ont pris effet au moment de sa nomination.

Le tableau suivant présente en détail les composantes du total des honoraires, des jetons de présence et des indemnités quotidiennes versés à chacun des administrateurs non membres de la direction au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021 :

Nom	Honoraires annuels <sup>(1)(2)</sup>			Jetons de présence et indemnité quotidienne <sup>(3)</sup>			
	Membre du conseil (\$)	Membre de comité (\$)	Président de comité (\$)	Réunions du conseil (\$)	Réunions des comités (\$)	Indemnité quotidienne (\$)	Total des honoraires (\$)
John R. Baird	40 000	6 827	9 519	12 000	9 000	-	77 346
Françoise Bertrand <sup>(4)</sup>	14 615	1 827	7 308	6 000	6 000	-	35 750
John Burzynski <sup>(4)</sup>	14 615	-	-	6 000	-	-	20 615
Christopher C. Curfman	40 000	10 000	-	10 500	9 000	-	69 500
Joanne Ferstman	100 000	5 000	20 000	12 000	12 000	-	149 000
W. Murray John	40 000	5 000	15 000	12 000	9 000	-	81 000
Pierre Labbé	40 000	10 000	18 173	12 000	16 500	-	96 673
Candace MacGibbon <sup>(5)</sup>	38 000	6 346	-	12 000	6 000	-	62 346
Charles E. Page	40 000	10 000	-	12 000	10 500	-	72 500
<b>TOTAL :</b>	<b>367 230</b>	<b>55 000</b>	<b>70 000</b>	<b>94 500</b>	<b>78 000</b>	<b>-</b>	<b>664 730</b>

**NOTES :**

- (1) M. Sean Roosen, président exécutif du conseil de la Société (auparavant président et chef de la direction) et M. Sandeep Singh, président et chef de la direction de la Société, ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateurs de la Société. La rémunération de MM. Roosen et Singh est présentée en détail dans le tableau sommaire de la rémunération et ailleurs dans la présente circulaire.
- (2) Les attributions fondées sur des actions sous forme d'attributions initiales d'UAD ont été effectuées aux termes du régime d'UAD, tel qu'il est plus amplement décrit à la rubrique « Rémunération incitative à long terme ». Le prix lié à la valeur de chaque UAD à la date d'attribution, selon les modalités du régime d'UAD, était de 16,46 \$ pour les administrateurs non membres de la direction, exception faite de M<sup>me</sup> MacGibbon, pour laquelle le prix lié à la valeur de chaque UAD à la date d'attribution s'est établi à 12,70 \$.
- (3) Les administrateurs qui doivent faire un déplacement de plus de 4 heures pour assister aux réunions ont droit à une indemnité quotidienne de 1 000 \$. M. John n'a fait aucun déplacement pour assister à des réunions en personne en 2021 en raison de la pandémie de COVID-19.
- (4) M<sup>me</sup> Françoise Bertrand et M. John Burzynski n'ont pas sollicité de nouveau mandat en 2021.
- (5) M<sup>me</sup> Candace MacGibbon a été nommée au conseil d'administration le 19 janvier 2021; par conséquent, les paiements au titre de sa rémunération d'administratrice et l'octroi de jetons de présence en sa faveur ont pris effet au moment de sa nomination.

**Régime d'unités d'actions différées**

Le régime d'UAD de la Société, qui est en vigueur depuis la date de son approbation le 30 avril 2014, a été adopté afin d'accroître la capacité de la Société à attirer et à maintenir en poste des personnes talentueuses en tant que membres du conseil d'administration ou dirigeants de la Société et de ses filiales, et de favoriser l'harmonisation des intérêts de ces personnes avec ceux des actionnaires de la Société. Le 1<sup>er</sup> avril 2022, le conseil d'administration a approuvé des modifications au régime d'UAD de la Société, (le « **régime d'UAD modifié** ») aux termes duquel les attributions d'UAD à chaque administrateur non membre de la direction sont maintenant limitées à une valeur maximale de 150 000 \$ par année; il demeure entendu que les administrateurs non membres de la direction ne sont pas habilités à recevoir des attributions d'options.

Le nombre d'UAD portées au compte d'un administrateur donné est calculé en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Société négociées à la TSX la veille de la date de l'attribution. Des UAD additionnelles sont automatiquement attribuées à chaque participant lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires de la Société.

Au 31 décembre 2021, la valeur globale des UAD détenues par les administrateurs non membres de la direction de la Société s'élevait à 5 823 622 \$.

**Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours**

Le tableau suivant présente, pour chaque administrateur non membre de la direction, des renseignements sur les attributions fondées sur des actions et les attributions fondées sur des options en cours au 31 décembre 2021.

Nom <sup>(1)</sup>	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (Nbre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options (jj-mm-aa)	Valeur des options dans le cours non exercées <sup>(2)</sup> (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(3)</sup> (Nbre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(3)</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis non payées ou distribuées <sup>(3)</sup> (\$)
John R. Baird	—	—	—	—	7 300	113 004	290 327
Françoise Bertrand <sup>(4)</sup>	—	—	—	—	—	—	—
John Burzynski <sup>(4)</sup>	—	—	—	—	—	—	—
Christopher C. Curfman	—	—	—	—	7 300	113 004	726 012
Joanne Ferstman	—	—	—	—	11 000	170 280	1 461 312
W. Murray John	—	—	—	—	7 300	113 004	282 355
Pierre Labbé	—	—	—	—	7 300	113 004	827 685
Candace MacGibbon <sup>(5)</sup>	—	—	—	—	17 220	266 566	—
Charles E. Page	—	—	—	—	7 300	113 004	975 240

**NOTES :**

- (1) M. Sean Roosen, président exécutif du conseil de la Société (auparavant président et chef de la direction) et M. Sandeep Singh, président et chef de la direction de la Société, ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateurs de la Société. La rémunération de MM. Roosen et Singh est présentée en détail dans le tableau sommaire de la rémunération et ailleurs dans la présente circulaire.
- (2) Le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le 31 décembre 2021 était de 15,48 \$.
- (3) L'ensemble des UAD attribuées par la Société en 2021 seront acquises au jour qui précède la prochaine assemblée annuelle des actionnaires suivant cette attribution.
- (4) M<sup>me</sup> Françoise Bertrand et M. John Burzynski n'ont pas sollicité de nouveau mandat en 2021.
- (5) M<sup>me</sup> Candace MacGibbon a été nommée au conseil d'administration le 19 janvier 2021.

## **Attributions aux termes d'un régime incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice**

Le tableau suivant indique la valeur en dollars globale qui aurait été réalisée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021 si l'attribution d'UAD et d'options avait été exercée à leur date d'acquisition respective et la valeur globale réalisée lors de l'acquisition des attributions fondées sur des options et des actions.

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions fondées sur des actions (UAD/UAR) – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>(1)(2)</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice <sup>(3)</sup> (\$)
John R. Baird	s.o.	307 582	s.o.
Françoise Bertrand	s.o.	154 160	s.o.
John Burzynski	s.o.	154 160	s.o.
Christopher C. Curfman	s.o.	154 160	s.o.
Joanne Ferstman	s.o.	229 600	s.o.
W. Murray John	s.o.	299 136	s.o.
Pierre Labbé	s.o.	154 160	s.o.
Candace MacGibbon <sup>(4)</sup>	s.o.	s.o.	s.o.
Charles E. Page	s.o.	154 160	s.o.

### **NOTES :**

- (1) À moins que le conseil d'administration n'en décide autrement, l'ensemble des UAD attribuées par la Société sont acquises au jour qui précède la prochaine assemblée annuelle des actionnaires suivant cette attribution.
- (2) De plus, la valeur des UAD acquises repose sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour précédant l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 12 mai 2021, soit 16,40 \$, multiplié par le nombre d'UAD acquises en 2021.
- (3) La rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres de la Société ne s'applique pas aux administrateurs non membres de la direction.
- (4) M<sup>me</sup> Candace MacGibbon a été nommée au conseil d'administration le 19 janvier 2021.

## **Règlement des UAD**

En 2021, d'anciens administrateurs de la Société ont demandé le règlement de toutes les UAD qui leur avaient été attribuées. Par conséquent, 35 946 UAD ont été réglées au prix de 16,46 \$, soit le cours de clôture à la TSX le 13 mai 2021 et 66 320 UAD ont été réglées au prix de 18,08 \$, soit le cours de clôture à la TSX le 14 juin 2022, pour l'émission d'un total de 47 389 actions ordinaires de la Société, après les retenues d'impôt applicables.

## **Interdictions d'opérations, faillites, amendes ou sanctions**

À la connaissance de la Société, aucun candidat au poste d'administrateur n'est, en date de la présente circulaire, ni n'a été, au cours des 10 années précédant la date de la présente circulaire, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société (y compris la Société) qui, (i) pendant que ce candidat au poste d'administrateur exerçait une telle fonction, a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs, ou (ii) après la cessation des fonctions du candidat au poste d'administrateur en raison d'un événement qui s'est produit lorsque cette personne exerçait ces fonctions, a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs.

À la connaissance de la Société, aucun candidat au poste d'administrateur n'est, en date de la présente circulaire, ni n'a été, au cours des 10 années précédant la date de la présente circulaire, administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, pendant que cette personne exerçait une telle fonction ou au cours de l'année suivant la cessation des fonctions de cette personne, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou a vu un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite nommé afin de détenir son actif, exception faite de M. W. Murray John, qui était un administrateur de la société insolvable African Minerals Limited, qui a nommé Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. en tant qu'administrateur sur ordre de la High Court of Justice, Chancery Division, Companies Court le 26 mars 2015.

De plus, à la connaissance de la Société, aucun candidat au poste d'administrateur n'a, au cours des 10 années précédant la date de la présente circulaire, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou a vu un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite nommé afin de détenir son actif.

En outre, à la connaissance de la Société, aucun candidat au poste d'administrateur ne s'est vu infliger des amendes ou des sanctions par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières ni n'a conclu un règlement amiable avec celle-ci ni ne s'est vu infliger une autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante pour un actionnaire raisonnable ayant à décider s'il convient de voter pour un candidat à un poste d'administrateur.

## **DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION**

### **GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION**

Le conseil d'administration d'Osisko est chargé d'établir et d'administrer le programme de rémunération du président exécutif du conseil (auparavant le président du conseil et chef de la direction) et du président et chef de la direction, ainsi que des autres membres de la haute direction visés (collectivement, les « **membres de la haute direction visés** ») de la Société. Le conseil d'administration a confié la surveillance du programme de rémunération et des questions liées aux ressources humaines au comité des RH, lequel est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Le comité des RH a par ailleurs la responsabilité de veiller à ce que la Société ait la capacité d'attirer et de maintenir en poste des hauts dirigeants qui élaboreront et exécuteront un plan stratégique en vue d'offrir une valeur supérieure à long terme aux actionnaires de la Société et aux autres parties intéressées. Dans l'exercice de ses fonctions, le comité des RH consulte le président exécutif du conseil, le président et chef de la direction, la chef de la direction financière et le vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif. Le comité des RH peut aussi à l'occasion retenir les services de consultants externes, à sa discrétion. Le comité des RH passe également en revue les programmes de perfectionnement de la haute direction et le programme de planification de la relève pour les postes clés.

La Société consulte également les actionnaires relativement aux questions ayant trait à la rémunération en plus de leur soumettre annuellement une résolution consultative sur l'approche d'Osisko en matière de rémunération de la haute direction. Le comité des RH évalue la structure de rémunération annuellement pour veiller à ce qu'elle soit harmonisée avec les intérêts des actionnaires.

### ***Composition du comité des ressources humaines***

Les membres actuels du comité des RH sont les quatre administrateurs suivants : M. Pierre Labbé (président), M. Christopher Curfman, M<sup>me</sup> Joanne Ferstman et M<sup>me</sup> Candace MacGibbon, qui sont tous indépendants au sens du Règlement 52-110.

## Formation et expérience pertinentes des membres du comité des RH

Le conseil reconnaît l'importance de nommer au comité des RH des personnes indépendantes, compétentes et expérimentées qui possèdent les antécédents nécessaires en matière de rémunération de la haute direction et de gestion des risques pour permettre au comité des RH de s'acquitter de ses devoirs et de ses responsabilités. Tous les membres du comité des RH ont une vaste expérience, tel qu'il est décrit dans les notes biographiques des administrateurs présentées précédemment. Plus particulièrement, les membres du comité des RH apportent l'expérience et les aptitudes qui suivent :

	<p><b><u>M. Pierre Labbé</u></b></p> <p>M. Pierre Labbé est chef des finances d'IMV Inc., une société biopharmaceutique au stade clinique, depuis mars 2017 et il cessera d'occuper le poste de chef des finances à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022. Il compte plus de 30 ans d'expérience dans des postes de direction financière à responsabilités croissantes dans divers secteurs. Il a occupé le poste de vice-président et chef des finances de Leddartech Inc., d'avril 2015 à mars 2017, et celui de vice-président et chef des finances de l'Administration portuaire de Québec (d'octobre 2013 à avril 2015). Il possède également de l'expérience dans le secteur des ressources, ayant exercé les fonctions de chef des finances de Ressources Plexmar inc. (de 2007 à 2012), de Les Minéraux Séquoia inc. (de 2003 à 2004) et de Mazarin inc. (de 2000 à 2003). En qualité de chef des finances, M. Labbé a participé à l'élaboration de plans stratégiques et à des fusions et des acquisitions (des opérations de plus de 1 milliard de dollars). Il a été nommé au conseil d'Osisko en qualité de représentant de Mines Virginia inc. dans le cadre du regroupement d'entreprises Osisko-Virginia en 2015. Il a été nommé à titre de membre du comité des ressources humaines en juin 2020 et président du comité des ressources humaines le 12 mai 2021.</p>
	<p><b><u>M. Christopher Curfman</u></b></p> <p>M. Curfman apporte au comité des RH plus de 21 ans d'expérience dans le secteur minier. Il a occupé divers postes à responsabilités croissantes en Asie, en Australie et aux États-Unis, notamment celui de vice-président principal de Caterpillar et celui de président de Caterpillar Global Mining. Il possède une vaste expérience à l'échelle internationale et une connaissance approfondie des opérations minières. Son rôle de chef de file mondial a été essentiel au succès de Caterpillar dans le secteur minier. Il a également été membre du conseil de divers organismes, comme la Canadian Institute of Mining, la National Mining Association, la World Coal Association et plusieurs universités. Malgré la désignation du comité des RH au fil des années, M. Curfman est membre du comité depuis mai 2018.</p>
	<p><b><u>M<sup>me</sup> Joanne Ferstman</u></b></p> <p>M<sup>me</sup> Ferstman compte parmi ses expériences la conception, la mise en œuvre et le maintien de programmes de rémunération dans le secteur financier et dans un environnement entrepreneurial, de même que la négociation des modalités de contrats d'emploi des cadres de direction. En tant que comptable professionnelle, M<sup>me</sup> Ferstman a également de l'expérience dans la gestion du risque en ce qui a trait à la gestion de la rémunération. Elle est la présidente du comité d'audit et de gestion du risque de la Société et a été, pendant plusieurs années, présidente et membre de comités des ressources humaines et de la rémunération d'autres sociétés ouvertes. Elle rencontre régulièrement les consultants externes en rémunération et est au courant des tendances et philosophies en matière de rémunération. Malgré la désignation du comité des RH au fil des années, M<sup>me</sup> Ferstman est membre du comité depuis juin 2014.</p>
	<p><b><u>M<sup>me</sup> Candace MacGibbon</u></b></p> <p>M<sup>me</sup> Candace MacGibbon possède plus de 25 années d'expérience dans le secteur minier et les marchés des capitaux. Elle était jusqu'en juillet 2021 chef de la direction d'INV Metals Inc., une société canadienne de ressources minérales qui se concentre sur la mise en valeur et la prospection de la propriété aurifère Loma Larga en Équateur. M<sup>me</sup> MacGibbon a une connaissance approfondie des marchés financiers grâce à son poste précédent en ventes institutionnelles minières à l'échelle mondiale auprès de RBC Marchés des Capitaux, ainsi que dans le secteur de la recherche liée aux métaux de base au sein de BMO Marchés des capitaux. M<sup>me</sup> MacGibbon est comptable professionnelle agréée et son expérience en matière de finances et de comptabilité comprend son poste précédent de chef des finances d'INV Metals et son emploi précédent chez Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. M<sup>me</sup> MacGibbon a été nommée au comité des ressources humaines en mai 2021.</p>

## **Réalisations du comité des ressources humaines**

Le texte qui suit résume les principales réalisations du comité des RH au cours des exercices 2020 et 2021 :

### **Rémunération**

- Examen de la structure organisationnelle de la société, y compris l'embauche des membres de la haute direction;
- Examen de la philosophie de la Société en matière de rémunération;
- Examen des objectifs d'entreprise pour 2021 aux fins du programme incitatif à court terme et recommandation au conseil d'administration en vue de leur approbation. Le comité des RH a fait l'évaluation de l'atteinte des objectifs fixés et au début de 2022, a réalisé un examen approfondi des objectifs des membres de la haute direction, et formulé sa recommandation portant sur les paiements d'attributions annuelles;
- Examen et recommandation aux fins d'approbation des objectifs à long terme de 2021-2023 aux fins des attributions d'UAR de 2021;
- Examen et recommandation aux fins d'approbation des attributions annuelles à long terme de 2021 (options et UAR) aux termes des programmes incitatifs à long terme;
- Examen et recommandation aux fins d'approbation des changements aux options et aux UAR en circulation initialement attribuées aux employés de la Société qui ont été transférés à Osisko Développement Corp. dans le cadre de l'opération de prise de contrôle inversée conclue en novembre 2020;
- Examen et modification de la politique sur la prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail et le traitement des plaintes;
- Révision et modification des politiques en matière de recouvrement de la rémunération incitative;
- Examen des régimes à base d'actions de la Société et modification du régime d'UAR (le « régime d'UAR ») afin de prévoir la possibilité d'attribuer des UAR à des consultants indépendants;
- Examen et modification du contrat d'emploi du président et chef de la direction;
- Recours aux services de Hugessen Consulting Inc. (« **Hugessen** ») pour aider le comité des RH à examiner la rémunération du président exécutif du conseil et pour déterminer les objectifs de la Société dans le cadre du programme incitatif à court terme de 2021 et du programme incitatif à long terme de 2021;
- Surveillance des programmes incitatifs à long terme (options et UAR), notamment de l'atteinte des objectifs fixés, qui a ensuite abouti à la recommandation à l'égard du paiement des UAR liées au rendement pour 2018;
- Examen et recommandation de l'approbation des attributions annuelles d'UAR à verser aux administrateurs non membres de la direction en 2021;
- Examen des résultats du vote de 2021 sur la résolution consultative sur la rémunération des membres de la haute direction (*Say-on-Pay*);
- Surveillance de la mise en place d'une gestion des talents, et des pratiques en matière de rémunération et de gouvernance s'y rapportant; et
- Examen et évaluation du rendement du président exécutif du conseil ainsi que du chef de la direction actuel.

### **Gouvernance et administration**

- Examen de la charte du comité des RH et approbation du programme de travail annuel; et
- Examen de l'information sur la rémunération présentée dans la circulaire et recommandation au conseil d'approuver cette information.

### **Planification de la relève**

Le comité se réunit régulièrement avec la direction de la Société. Au cours de ces réunions, les membres du comité des RH ont la possibilité d'évaluer les successeurs éventuels aux postes de haute direction. En outre, le comité des RH supervise les programmes de formation et de développement de la direction.

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

La philosophie en matière de rémunération de la Société repose sur l'octroi d'un salaire de base très compétitif, ainsi que d'incitatifs à court et à long terme qui fourniront rétribution lors de la réalisation des objectifs de rendement et stratégiques clés, ce qui créera de la valeur pour les actionnaires dans une perspective à long terme.

L'année 2021 marquait la première année complète de M. Sandeep Singh à titre de président et chef de la direction de la Société. M. Singh avait été nommé à la fin de 2019 comme président d'Osisko. Il travaille en étroite collaboration avec une équipe de direction renouvelée qui a vécu un certain nombre de changements en 2020 et 2021, y compris des départs et des transferts de dirigeants en faveur d'Osisko Développement ainsi que des nouvelles embauches et des promotions à l'interne.

En novembre 2020, Osisko a terminé une opération de transfert de ses actifs miniers en faveur Osisko Développement, une société ouverte dont les titres se négocient à la Bourse de croissance TSX. Au 31 décembre 2021, la Société détenait 75,1 % d'Osisko Développement.

En conséquence, malgré le fait que la rémunération des dirigeants d'Osisko Développement soit revue par le comité des ressources humaines et approuvée par le conseil d'administration d'Osisko Développement, cette dernière demeure une filiale de la Société et la rémunération de certains dirigeants d'Osisko Développement doit être incluse dans la présente circulaire, conformément aux exigences réglementaires applicables.

Malgré ce qui précède et afin de fournir un aperçu plus pertinent de la rémunération réelle attribuable à la Société, Osisko divulgue également la rémunération de deux hauts dirigeants supplémentaires, y compris un haut dirigeant de sa filiale en propriété exclusive Osisko Bermuda Limited (« **OBL** »).

En fonction de ce qui précède, aux fins de la présente circulaire, les membres de la haute direction visés (les « **membres de la haute direction visés** ») de la Société désignent, à tout moment au cours du dernier exercice financier clos :

- (i) Le président et chef de la direction de la Société;
- (ii) le chef de la direction financière et vice-président, finances, de la Société;
- (iii) Les trois (3) membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Société, y compris ses filiales, autres que le chef de la direction et le chef de la direction financière à la clôture du dernier exercice financier clos, dont la rémunération totale était supérieure à 150 000 \$ pour cet exercice;
- (iv) Deux autres hauts dirigeants de la Société (dont un haut dirigeant de sa filiale en propriété exclusive)

Par conséquent, au cours de l'exercice de la Société clos le 31 décembre 2021, les personnes suivantes ont fait partie des membres de la haute direction visés de la Société et de sa filiale en propriété exclusive :

- Sean Roosen, président exécutif du conseil d'Osisko
- Sandeep Singh, président et chef de la direction d'Osisko
- Frédéric Ruel, chef de la direction financière et vice-président, finances, d'Osisko
- André Le Bel, vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif d'Osisko
- Michael Spencer, directeur général d'OBL

Hauts dirigeants d'Osisko Développement :

- Sean Roosen, en sa qualité de président du conseil et de chef de la direction d'Osisko Développement
- Chris Lodder, président d'Osisko Développement
- Luc Lessard, chef de l'exploitation d'Osisko Développement

Aux fins de la communication de l'information qui suit sur la rémunération et sauf indication contraire :

- « **Membres de la haute direction visés d'OR** » désigne exclusivement MM. Roosen (en sa qualité de président exécutif du conseil de la Société), Singh, Ruel et Le Bel;
- « **Membre de la haute direction visé d'OBL** » désigne exclusivement M. Spencer;

- « **Membres de la haute direction visés d'ODV** » désigne exclusivement MM. Roosen (en sa qualité de président du conseil et de chef de la direction d'Osisko Développement), Lodder et Lessard;
- « **Membres de la haute direction visés** » désigne les sept personnes indiquées ci-dessus.

On peut trouver de plus amples renseignements sur la rémunération de MM. Roosen (en sa qualité de président du conseil et de chef de la direction), Lodder et Lessard dans la circulaire d'information de la direction d'Osisko Développement datée du 24 mars 2022 et déposée dans SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) (la « **circulaire d'ODV** »).

#### Osisko :

En établissant les programmes de rémunération pour les membres de la haute direction visés d'OR, le comité des RH surveille les tendances en matière de rémunération dans l'industrie minière et sollicite les commentaires de conseillers externes, au besoin, et il peut aussi réaliser des études comparatives. Le comité des RH surveille également les commentaires des actionnaires sur la rémunération, y compris les résultats du vote consultatif annuel sur la rémunération reçue des actionnaires. L'une des principales responsabilités du comité des RH est de s'assurer que cette rémunération permettra à la Société d'attirer et de maintenir en poste des personnes chevronnées afin d'élaborer et de mettre en œuvre le plan stratégique de la Société en vue de maximiser la valeur pour les actionnaires.

Le comité des RH surveille et examine les risques inhérents au programme de rémunération. À ce jour, la Société est généralement parvenue à attirer et à fidéliser des talents en gestion pour développer et exécuter son plan de création de valeur.

La Société préconise une approche d'équipe pour la rémunération incitative à court et à long terme des membres de la haute direction visés en raison de la petite taille de l'équipe et du caractère transactionnel du modèle commercial de la Société. Le suivi du rendement des membres de la haute direction visés depuis 2014 a permis de confirmer la validité de cette approche. Selon les recommandations du comité des RH, le conseil d'administration approuve les objectifs d'entreprise pour les membres de la haute direction visés de la Société.

L'année 2021 marquait la première année complète de M. Sandeep Singh à titre de président et chef de la direction de la Société et sa rémunération cible était considérée appropriée à ce titre au moment de sa promotion. En février 2021, le comité des RH a décidé qu'aucun ajustement ne serait apporté à la rémunération cible des membres de la haute direction visés d'OR, à l'exception de celle de M. Roosen, comme il est indiqué ci-après.

#### OBL :

Compte tenu de sa taille, OBL n'a pas de comité des ressources humaines; toutes les questions relatives à la Société sont gérées par le conseil d'administration d'OBL. Le conseil d'OBL donne son aval à toutes les questions relatives aux embauches et à la rémunération.

#### Osisko Développement :

Le comité des ressources humaines d'Osisko Développement joue auprès des dirigeants d'Osisko Développement le même rôle que le comité des RH de la Société. Le comité des ressources humaines peut aussi embaucher et retenir, à l'occasion, les services de consultants externes, à sa seule appréciation. Le comité des ressources humaines peut aussi examiner divers programmes de développement destinés aux membres de la haute direction, ainsi que le plan de relève pour les postes clés d'Osisko Développement.

#### **Note sur la rémunération du président exécutif du conseil**

En ce qui concerne la rémunération de M. Roosen, les comités des ressources humaines de la Société et d'Osisko Développement (les « **comités** ») ont agi conjointement au cours du deuxième trimestre de 2021 pour déterminer la rémunération respective de M. Roosen à titre de chef de la direction et président du conseil d'Osisko Développement, et de président exécutif du conseil de la Société.

Les comités, avec l'aide d'Hugessen, ont analysé et évalué les principes directeurs de la rémunération en fonction de ses responsabilités et de son engagement envers les deux entités. Ils ont tenu compte des circonstances particulières et de l'éventail des rôles que regroupe le poste de président exécutif du conseil de la Société et de chef de la direction et président du conseil d'Osisko Développement, et ont reconnu que ces postes ne sont pas facilement comparables à d'autres postes selon les méthodes habituelles, compte tenu de leurs responsabilités plus stratégiques.

De plus, les comités ont examiné les avantages salariaux à court et à long terme, discuté de l'objectif de rémunération de M. Roosen à titre de président exécutif du conseil de la Société et examiné l'analyse comparative des composantes salariales du groupe de sociétés comparables suivant de la Société : Alamos Gold Inc., Centerra Gold Inc., Eldorado Gold Corporation, Hudbay Minerals Inc., IAMGOLD Corporation, Lundin Gold Inc., Maverix Metals Inc., Pretium Resources Inc., Royal Gold, Inc., Sandstorm Gold Ltd., SSR Mining Inc. et Wesdome Gold Mines Ltd.

Les comités ont conclu qu'il était approprié de rajuster la rémunération cible de M. Roosen, y compris son salaire de base et sa rémunération à long terme. Par le passé, la rémunération à long terme de M. Roosen chez Osisko était réduite d'un montant correspondant à celui que lui versaient les entreprises du portefeuille pour ses rôles d'administrateur non membre de la direction. Compte tenu de ses nouveaux rôles, le salaire de base de M. Roosen a été établi comme suit :

- En sa qualité de président du conseil et de chef de la direction d'Osisko Développement, son salaire de base a été établi à 525 000 \$;
- En sa qualité de président exécutif du conseil de la Société, son salaire de base a été établi à 400 000 \$, tel qu'il est indiqué dans le **Tableau sommaire de la rémunération**.

#### **Conseillers en rémunération indépendants**

La direction remet au comité des RH une analyse détaillée de la rémunération versée par diverses sociétés du secteur minier, afin que la rémunération des membres de la haute direction visés d'OR soit toujours concurrentielle par rapport au marché. Au cours du deuxième trimestre de 2021, le comité des RH a chargé Hugessen de procéder à un examen et à une analyse de la rémunération du président exécutif du conseil.

#### **Honoraires pour services de consultation en matière de rémunération en 2021**

Le tableau qui suit résume les honoraires pour services de consultation en matière de rémunération engagés par la Société relativement à la rémunération des membres de la haute direction visés d'OR en 2021 et en 2020 :

	Honoraires engagés en 2021 (\$)	Honoraires engagés en 2020 (\$)
Hugessen Consulting Inc. Services de consultation en matière de rémunération	32 350	144 966

#### **Groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération**

Afin de permettre aux membres du comité des RH de procéder à un examen de la rémunération des membres de la haute direction visés d'OR, la direction et les conseillers du comité des RH ont recueilli des renseignements sur la rémunération dans les circulaires d'information de la direction d'un certain nombre de sociétés comparables afin de prendre des décisions en matière de rémunération. La liste qui suit indique les 14 sociétés ouvertes qui font partie du groupe de sociétés comparables de 2021 (le « **groupe de sociétés comparables** »). Ces sociétés ont été choisies en fonction de critères comme leur taille (capitalisation boursière) et le secteur dans lequel elles sont actives (secteur minier/des redevances minières). Les revenus ne sont pas considérés comme des critères aussi directement pertinents lorsque l'on compare des compagnies de redevances minières à des compagnies minières. Pour l'exercice 2021, sauf aux fins d'examiner la rémunération du président exécutif du conseil de la Société, le comité des RH n'a pas utilisé le groupe de sociétés comparables dans ses prises de décisions concernant la rémunération des dirigeants (puisque aucune modification de la rémunération cible n'a été apportée à l'égard des autres membres de la haute direction visés d'OR).

Société	Secteur	Siège	Cap. boursière en (M\$) <sup>(1)</sup>
Alamos Gold Inc.	Exploitation aurifère	Canada	3 814
Argonaut Gold Inc.	Exploitation aurifère	Canada	747
Eldorado Gold Corporation	Exploitation aurifère	Canada	2 166
Hudbay Minerals Inc.	Métaux diversifiés et exploitation minière	Canada	2 396
IAMGOLD Corporation	Exploitation aurifère	Canada	1 879
New Gold Inc.	Exploitation aurifère	Canada	1 287
Oceana Gold Corporation	Exploitation aurifère	Canada	1 549
Sandstorm Gold Ltd.	Redevances aurifères	Canada	1 503
SSR Mining Inc.	Exploitation aurifère	Canada	4 742
Torex Gold Resources Inc.	Exploitation aurifère	Canada	1 128
Triple Flag Precious Metals Corp.	Redevances aurifères	Canada	2 373
Victoria Gold Corp.	Exploitation aurifère	Canada	892
Mines d'or Wesdome Ltée	Exploitation aurifère	Canada	1 614
Yamana Gold Inc.	Exploitation aurifère	Canada	5 124
<b>Médiane du groupe de sociétés comparables</b>	<b>s.o.</b>	<b>s.o.</b>	<b>1 746</b>
<b>Redevances Aurifères Osisko Ltée</b>	<b>Redevances aurifères</b>	<b>Canada</b>	<b>2 577</b>

NOTE :

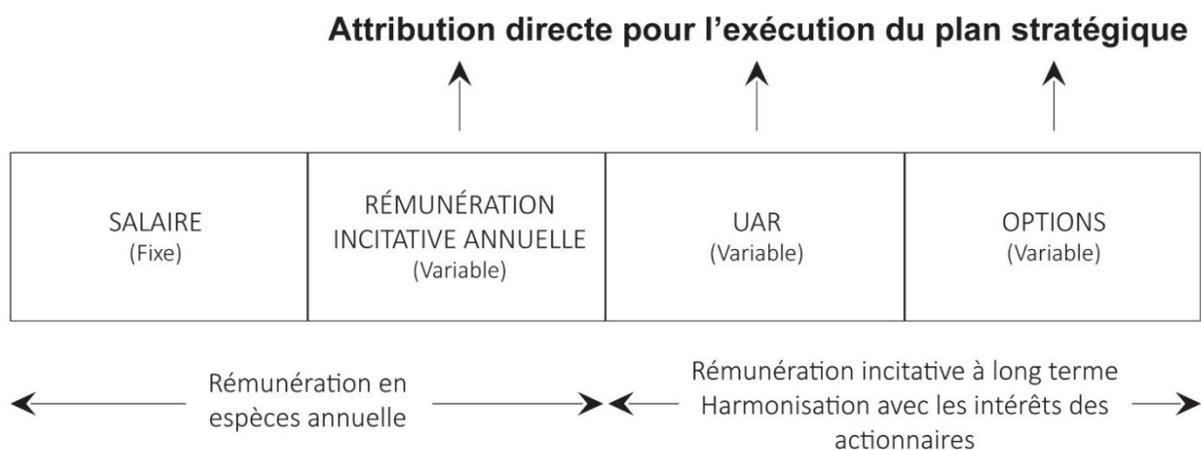
(1) Au 31 décembre 2021.

### Politique en matière de rémunération

Osisko et OBL :

Comme il est d'usage dans le secteur minier, la politique de rémunération de la haute direction de la Société est composée d'une combinaison d'espèces et d'attributions d'options d'achat d'actions et d'UAR aux membres de la haute direction visés d'OR et au membre de la haute direction visé d'OBL.

### Éléments du programme de rémunération



Le programme de rémunération, qui combine salaires de base, rémunération incitative annuelle et attributions d'options d'achat d'actions et d'UAR (lesquelles sont des actions fictives à valeur intégrale payables en espèces ou en actions ordinaires, au choix de la Société, à la fin de la période d'acquisition de trois ans) vise à harmoniser les intérêts de l'équipe de la direction avec ceux des actionnaires de la Société en mettant l'accent sur la croissance à long terme et à attirer et à maintenir en poste des personnes talentueuses dans un marché de l'emploi concurrentiel. L'attribution d'options et d'UAR aux membres de la haute direction visés d'OR et au membre de la haute direction visé d'OBL est faite sur une base annuelle, à un moment jugé approprié par le comité des RH (ou, dans le cas du membre de la haute direction visé d'OBL, par les membres du conseil d'administration d'OBL). La rémunération incitative annuelle et les attributions d'options et d'UAR (acquises en fonction de l'écoulement du temps et liées au rendement) représentent la valeur de la tranche à

risque de la rémunération globale de chacun des membres de la haute direction visés d'OR ou du membre de la haute direction visé d'OBL.

Les droits aux options s'acquiescent à raison d'un tiers du total des options attribuées à chacun des trois premiers anniversaires de l'attribution, sauf décision contraire du comité des RH (ou, dans le cas du membre de la haute direction visé d'OBL, par les membres du conseil d'administration d'OBL), comme il est prévu dans le régime d'options d'achat d'actions. En règle générale, les attributions d'UAR sont assujetties aux modalités d'acquisition suivantes : les droits à la moitié (1/2) des UAR s'acquiescent en fonction du temps écoulé et seront acquis au troisième anniversaire de l'attribution, tandis que la moitié restante (1/2) des UAR, qui sera également acquise au troisième anniversaire de l'attribution, est assujettie à l'atteinte d'objectifs à long terme approuvés sur une période de trois ans (comme il est expliqué en détail sous la rubrique « **Rémunération** incitative à long terme » ci-après). Le comité des RH est d'avis que ce critère de rendement améliore l'harmonisation des intérêts des récipiendaires des attributions avec ceux des actionnaires de la Société et favorise la création de valeur.

Les options et les UAR permettent également à la Société d'équilibrer le rapport entre la rémunération à long terme et la rémunération à court terme à des niveaux correspondant à ceux d'autres sociétés du secteur minier et du secteur des redevances minières et d'améliorer l'harmonisation des intérêts des membres de la haute direction visés d'OR et du membre de la haute direction visé d'OBL avec la création de valeurs pour les actionnaires de la Société. Une description du régime d'options d'achat d'actions, du régime d'UAR et du régime d'UAD est présentée sous la rubrique « Rémunération incitative à long terme » ci-après.

#### Osisko Développement :

La politique de rémunération de la direction d'Osisko Développement combine elle aussi salaires de base, rémunération incitative annuelle et attributions d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions restreintes aux membres de la haute direction visés d'OR dans le but d'attirer et de maintenir en poste des personnes talentueuses afin de mettre en œuvre la stratégie à long terme d'Osisko Développement.

D'autres renseignements sont disponibles dans la circulaire d'ODV.

### **Composition de la rémunération**

#### Osisko et OBL :

Voici les objectifs pour chacune des quatre composantes de la rémunération des membres de la haute direction visés d'OR et du membre de la haute direction visé d'OBL par rapport à la rémunération réelle qu'ils ont reçue pour 2021 :

	Salaire de base		Rémunération incitative à court terme		Options		UAR	
	Cible	2021	Cible	2021	Cible	2021	Cible	2021
Président Exécutif du conseil	20 %	20 %	20 %	20 %	24 %	24 %	36 %	36 %
Président et chef de la direction	21 %	21 %	21 %	21 %	23 %	23 %	35 %	35 %
Chef de la direction financière et vice-président, finances	24 %	22 %	24 %	23 %	21 %	19 %	31 %	36 %
Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif	23 %	22 %	23 %	22 %	21 %	20 %	32 %	36 %
Directeur général, OBL <sup>(1)</sup>	25 %	25 %	25 %	25 %	20 %	20 %	30 %	30 %

**NOTE :**

(1) Le membre de la haute direction visé d'OBL, en tant qu'expatrié, a droit à une allocation de subsistance d'environ 260 818 \$, comme cela est précisé à la rubrique « Salaire de base ».

## Osisko Développement :

Voici les objectifs pour chacune des quatre composantes de la rémunération des membres de la haute direction visés d'ODV par rapport à la rémunération réelle qu'ils ont reçue pour 2021 :

	Salaire de base		Rémunération incitative à court terme		Options		UAR	
	Cible	2021	Cible	2021	Cible	2021	Cible	2021
Président du conseil et chef de la direction	20 %	21 %	20 %	14 %	24 %	26 %	36 %	39 %
Président	22 %	24 %	22 %	16 %	22 %	24 %	33 %	36 %
Chef de l'exploitation	23 %	25 %	23 %	17 %	21 %	23 %	32 %	35 %

### **Gestion des risques liés à la rémunération**

#### Osisko :

Le comité des RH détermine la structure des éléments du programme de rémunération de manière à créer des mesures incitatives aptes à favoriser l'augmentation de la valeur à long terme pour les actionnaires tout en maintenant un certain équilibre en vue de limiter la prise de risques excessifs.

L'une des mesures mises en place par le comité des RH pour atténuer les risques liés à la structure de la rémunération consiste à fixer la rémunération globale des membres de la haute direction visés d'OR selon une approche équilibrée prévoyant des éléments de rémunération fixes et des éléments de rémunération variables. L'utilisation de plusieurs éléments de rémunération limite les risques associés à une rémunération fondée sur un élément spécifique et procure la souplesse nécessaire pour offrir une rémunération en fonction d'objectifs à court, à moyen et à long terme afin de maximiser la valeur pour les actionnaires.

L'élément fixe de la rémunération des membres de la haute direction visés d'OR est essentiellement composé du salaire de base, qui représente de 20 % à 25 % de leur rémunération globale. Les éléments qui composent la tranche restante de 75 % à 80 % de la rémunération représente la « valeur à risque » et visent l'atteinte des objectifs à court et à long terme et sont constitués de mesures incitatives annuelles (lesquelles sont entièrement liées au rendement annuel), d'attributions annuelles d'UAR (dont la moitié est liée au rendement sur une période de trois ans) et d'options.

La rémunération à long terme est composée d'UAR et d'options. De l'avis du comité des RH, ses pratiques en matière d'attribution des UAR et des options, de même que les politiques d'acquisition des droits à celles-ci constituent des mesures incitatives suffisantes pour inciter à long terme les membres de la haute direction visés d'OR à déployer des efforts pour faire augmenter la valeur globale de la Société et ainsi harmoniser adéquatement leurs intérêts et ceux des actionnaires.

Les droits aux options attribuées chaque année sont acquis sur une période de trois ans et les options ont une durée de cinq ans. Le comité des RH est d'avis que les caractéristiques des options constituent des mesures incitatives suffisantes pour inciter à long terme les membres de la haute direction visés d'OR à déployer des efforts pour faire augmenter la valeur globale de la Société. Malgré ce qui précède, en raison de la nature des options, il se peut que la volatilité du marché procure un avantage financier qui pourrait ne pas être strictement lié au rendement de la Société. Après avoir examiné les composantes de la rémunération à long terme et leurs pondérations respectives, le comité des RH a fixé à 40 % la pondération des options dans le cadre de la rémunération incitative et à 60 % la pondération pour les UAR (dont la moitié est liée au rendement) afin de s'assurer de bien harmoniser les intérêts des membres de la haute direction visés d'OR et ceux des actionnaires.

Afin d'assurer les meilleures pratiques et d'aligner davantage les intérêts à long terme des membres de la haute direction visés d'OR et ceux des actionnaires, le comité des RH a adopté officiellement en 2015 des lignes directrices concernant la propriété de titres, qui ont été révisées en 2020. Ces lignes directrices révisées prévoient que le calcul de l'actionnariat minimal se fera en fonction de ce qui suit :

- (i) la valeur de l'actionnariat le dernier jour de bourse de chaque année;

- (ii) pour ce qui est des UAR, seules les UAR dont l'acquisition est fondée exclusivement sur l'écoulement du temps sont utilisées pour déterminer la propriété de titres minimale.

Des renseignements additionnels sur les lignes directrices concernant la propriété de titres sont présentés sous la rubrique « Propriété de titres ».

Par ailleurs, aucun des risques relevés lors de l'examen des risques présenté au comité d'audit et de gestion du risque de la Société n'était lié à la rémunération. En outre, à titre de membres du comité d'audit et de gestion du risque ainsi que du comité des RH, M<sup>me</sup> Joanne Ferstman et M. Pierre Labbé apportent au comité des RH leurs connaissances, leur expérience et leur point de vue sur les questions liées aux risques. Tous les risques relevés concernant les ressources humaines ou la rémunération sont signalés au comité des RH, qui a la responsabilité de surveiller la mise en œuvre des recommandations en fonction des priorités établies pour ensuite faire rapport au conseil d'administration.

L'examen des risques effectué au cours du dernier exercice n'a révélé aucun risque lié aux politiques et aux pratiques de rémunération de la Société qui soit susceptible d'avoir un effet défavorable important sur la Société. Le comité des RH est d'avis que les procédures et les lignes directrices actuellement en place pour atténuer les principaux risques liés à la rémunération sont bien gérées et n'encouragent pas la prise de risques excessifs qui seraient susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la Société. Le comité des RH continuera de surveiller et d'examiner annuellement les politiques et les pratiques de rémunération de la Société afin de s'assurer qu'aucun élément de la rémunération des membres de la haute direction visés ne valorise la prise de risques.

Les éléments qui composent la rémunération sont présentés en détail ci-après. La Société n'a pas adopté de régime de retraite ou de régime de pension à l'intention de ses administrateurs et dirigeants.

#### OBL :

Dans le cadre des mesures mises en place pour réduire les risques liés à la structure de rémunération, le conseil d'administration d'OBL détermine la rémunération totale du membre de la haute direction visé d'OBL en cherchant un équilibre entre les composantes fixes et variables de la rémunération. En raison des similitudes entre le programme de rémunération d'OBL et celui de la Société, la Société estime que le programme de rémunération d'OBL ne favorise pas la prise de risques excessifs.

#### Osisko Développement :

Le comité des ressources humaines d'Osisko Développement surveille et examine les risques inhérents au programme de rémunération de la même manière que le fait le comité des RH de la Société.

#### **Salaire de base**

#### Osisko :

Le salaire de base est la seule composante fixe de la rémunération des membres de la haute direction visés d'OR. La Société a pour principe de fixer pour les membres de la haute direction des salaires de base qui sont concurrentiels par rapport aux salaires versés aux membres de la haute direction des sociétés d'un groupe de comparaison, tout en tenant compte de l'expérience, des compétences et des réalisations passées des membres de la haute direction et en maintenant une approche dite « d'équipe » en matière de rémunération. C'est pourquoi les niveaux de salaires reflètent le rendement globale de la Société, les données de marché comparatives et le rendement individuel. Les salaires des membres de la haute direction visés d'OR sont revus et, au besoin, rajustés annuellement par le comité des RH, en tenant compte du rendement général des membres de la haute direction visés d'OR, des données du groupe de comparaison et, s'il y a lieu, de la conjoncture du marché.

Il n'y a pas eu d'augmentation de salaire pour les membres de la haute direction visés d'OR en 2021, à l'exception du président exécutif du conseil, dont le salaire a été rajusté à la suite de l'examen et de l'analyse réalisés par le consultant en rémunération et les membres du comité des RH.

## OBL :

Le salaire de base du membre de la haute direction visé d'OBL est établi et versé en dollars américains. Il s'agit de la seule composante fixe de la rémunération du membre de la haute direction visé d'OBL et le conseil d'administration d'OBL l'établit dans la perspective qu'il soit concurrentiel compte tenu de l'expérience, des compétences et des réalisations du membre de la haute direction. Le conseil d'administration d'OBL examine et, le cas échéant, rajuste le salaire du membre de la haute direction visé d'OBL tous les ans en tenant compte du rendement global d'OBL et d'une variété d'autres facteurs, notamment la comparaison à d'autres entités (y compris la Société), la conjoncture des marchés et d'autres sources d'information pertinentes.

Le salaire du membre de la haute direction visé d'OBL n'a pas été haussé en 2021.

En plus de son salaire de base, le membre de la haute direction visé d'OBL touche ce qui suit :

- Une allocation de subsistance (l'« **Allocation de subsistance** ») correspondant à environ 180 594 \$ plus 20 % de la rémunération en espèces totale du membre de la haute direction visé d'OBL. Le paiement de l'Allocation de subsistance est versée périodiquement conformément au contrat de bail résidentiel du membre de la haute direction visé d'OBL.

## Osisko Développement :

Les renseignements fournis ci-dessus pour Osisko s'appliquent à Osisko Développement. Tel qu'il est noté ci-dessus, le salaire de base de M. Roosen à titre de chef de la direction d'Osisko Développement a été fixé à 525 000 \$ pour tenir compte de son nouveau rôle et de ses nouvelles responsabilités et est versé par Osisko Développement.

## **Rémunération incitative annuelle**

### Osisko :

Le comité des RH est d'avis que la plus-value à long terme pour les actionnaires provient de l'exécution d'initiatives stratégiques approuvées à court et à long terme.

Le programme de rémunération incitative annuelle des membres de la haute direction visés d'OR est fondé sur le rendement de ces derniers, en tant qu'équipe, par rapport aux objectifs d'entreprise approuvés par le conseil d'administration. Des primes sont versées en entier une fois que leur attribution a été approuvée par le conseil d'administration, selon les recommandations du comité des RH. L'objectif de rémunération incitative annuelle pour les membres de la haute direction visés d'OR a été fixé contractuellement à 100 % de leur salaire de base respectif. Toutefois, les objectifs adoptés en lien avec la rémunération incitative annuelle de 2021 prévoyaient des seuils de rendement qui pouvaient se traduire par des paiements variant entre 0 % et 200 %, selon la mesure dans laquelle le conseil d'administration déterminait, à sa seule appréciation, que les objectifs de rendement avaient été atteints. En outre, le conseil pouvait également tenir compte du rendement individuel s'il s'estimait justifié de le faire. **Il demeure toutefois entendu que la rémunération incitative annuelle ne représente pas une rémunération garantie pour les membres de la haute direction visés d'OR puisque la détermination du rendement associé à cette rémunération relève du conseil d'administration qui, à sa seule appréciation, peut décider de ne pas verser de primes aux membres de la haute direction visés d'OR.**

Dans le cadre de ses fonctions et responsabilités ainsi que de ses évaluations de fin d'exercice, le comité des RH évalue l'atteinte des objectifs de la Société et rencontre la direction afin d'examiner et d'établir chaque élément contenu dans les objectifs d'entreprise. Le comité des RH se réunit également à huis clos pour en discuter.

Les objectifs clés à court terme de la Société pour 2021 (les « **objectifs clés de 2021** ») sont des éléments qui proviennent des quatre principales catégories suivantes : (i) rendement; (ii) finances; (iii) gestion du portefeuille; et (iv) enjeux ESG. Ces critères sont évalués quantitativement ou sont assortis de critères objectifs judiciaires examinés par le comité des RH.

Le texte qui suit résume les résultats obtenus par rapport aux objectifs clés de 2021, de plus amples détails étant fournis dans le tableau qui suit :

## 1. Rendement Relatif :

En 2021, le cours de l'action de la Société a baissé de 2,4 % au cours de l'exercice, alors que la médiane de son indice de rendement (composé de sept sociétés de redevances, de l'indice aurifère mondial S&P, du prix de l'or et du prix de l'argent) a baissé de 6,5 %. Bien que le rendement de la Société ait dépassé celui de son indice de rendement de 4,1 %, comme le cours de l'action a baissé au cours de l'exercice, le rendement a été évalué au niveau « cible » (c.-à-d. 100 % de la cible).

## 2. Finances

### a) Amélioration de la structure de coûts

En ce qui concerne l'indicateur relatif aux coûts, les objectifs consistaient à gérer et réduire les frais généraux et charges administratives (« G&A ») par once d'équivalent-or (« OEA ») produite de 10 % par rapport à l'exercice précédent. En 2021, ces coûts sont passés de 342 \$ par OEA à 284 \$ par OEA, ce qui représente une réduction de 17 % (ou de 19 % sur la base de la trésorerie uniquement). Cette cible a été atteinte à 200 %.

### b) Bilan

En ce qui concerne l'indicateur relatif au bilan, l'objectif était de maintenir un solide bilan et de réduire la dette nette. Dans le cadre de cette composante, la Société a remboursé une débenture convertible de 50,0 millions de dollars et a prélevé un montant équivalent sur sa facilité de crédit, réduisant ainsi le taux d'intérêt payable d'environ 1,5 % par année et la Société a aussi modifié sa facilité de crédit et a augmenté le capital de 150 millions de dollars à 550 millions de dollars, en plus d'ajouter une clause accordéon non engagée permettant d'ajouter jusqu'à 100 millions de dollars à la facilité. Cet objectif a été partiellement atteint à 50 %.

## 3. Gestion du portefeuille

Au cours de 2021, la direction a concentré ses efforts sur la maximisation de la valeur de son portefeuille de titres de capitaux propres (y compris une possible monétisation) et la restructuration potentielle de certains actifs sous-performants (à savoir les flux Renard et Amulsar). Certains progrès ont été enregistrés en termes de restructuration des actifs, mais la Société n'a monétisé aucun des titres de capitaux propres de son portefeuille. Cet objectif n'a été atteint qu'à 40 %.

## 4. Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (les « enjeux ESG »)

En avril 2021, la Société a publié son premier Rapport ESG et elle a continué d'améliorer ses informations et communications en matière d'enjeux ESG destinées aux actionnaires et parties prenantes.

La Société a amélioré la note ESG que lui accorde Sustainalytics, celle-ci passant de 21,9 à 15,3, le risque de la Société passant ainsi de moyen à faible. La Société a aussi été désignée comme l'une des plus performantes en 2021 et elle a maintenu la note ESG de « A » que lui accorde MSCI.

En outre, la Société a investi dans un partenariat avec Carbon Streaming Corporation et s'est jointe au Pacte mondial des Nations Unies. Ces objectifs ont été atteints à 150 %.

### **Évaluation des objectifs clés pour 2021 par le comité des RH**

Les objectifs clés pour 2021 ont été approuvés par le conseil d'administration, sur recommandation du comité des RH. Ces objectifs prévoyaient des seuils de rendement qui pouvaient se traduire par des paiements variant entre 0 % et 200 %, selon la mesure dans laquelle l'équipe de direction déterminait que les objectifs de rendement approuvés avaient été atteints. Le comité des RH a examiné l'évaluation faite par la direction des réalisations de 2021 par rapport aux objectifs de la Société (la direction avait déjà discuté avec Hugessen

des paiements qu'elle proposait pour s'assurer qu'ils étaient appropriés), en a discuté avec la direction et Hugessen et, par la suite, s'est réuni à huis clos pour discuter et examiner les paiements aux termes du programme d'intéressement à court terme.

Le comité des RH a présenté sa recommandation au conseil qui a également délibéré en présence de membres de la haute direction et a approuvé l'évaluation suivante des objectifs clés pour 2021 énoncés ci-dessous :

Objectifs d'entreprise pour 2021	Cible	Réalisation
1. <b>RENDEMENT</b> : Rendement total pour les actionnaires vs indice de rendement	25 %	25 %
2. <b>FINANCES</b> :		
a) <b>Coûts</b> : Gestion des G&A par OEA produite comme mesure de la flexibilité de l'entreprise	15 %	30 %
b) <b>Bilan</b> : Solidification du bilan par la réduction de la dette nette et la gestion des ratios d'endettement et des obligations relatives à la dette	15 %	7,5 %
3. <b>GESTION DU PORTEFEUILLE</b> : Gestion des actifs actuels (en particulier les capitaux propres du portefeuille et la restructuration d'actifs à haute valeur) et réalisation de progrès sur les autres actifs	25 %	10 %
4. <b>ESG</b> :		
a) Publication du rapport annuel sur les enjeux ESG	20 %	30 %
b) Engagement continu envers les enjeux ESG et maintien de la note ESG	100 %	102,5 %

Le comité des RH a également évalué le rendement du président exécutif du conseil et du chef de la direction pour 2021 et a établi les réalisations respectives à 102,5 % en tenant compte de la philosophie de la Société fondée sur « l'approche d'équipe ».

L'attribution incitative annuelle reçue par MM. Roosen, Lodder et Lessard en leur qualité respective de président du conseil et chef de la direction, de président et de chef de l'exploitation d'Osisko Développement a été établie uniquement par le conseil d'administration et le comité des ressources humaines d'Osisko Développement. La rémunération aux termes du programme incitatif à court terme est analysée dans la circulaire d'information de la direction d'ODV datée du 24 mars 2022.

Le conseil a examiné la recommandation du comité des RH pour les membres de la haute direction visés d'OR, y compris le président exécutif du conseil et le président et chef de la direction, et en a discuté, et a approuvé les paiements suivants au titre de la rémunération incitative annuelle pour les membres de la haute direction visés d'OR pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, lesquels paiements tiennent compte du facteur de rendement individuel recommandé par le comité des RH.

Membres de la haute direction visés	Valeur de la rémunération incitative annuelle de 2021 (\$)	Valeur de la rémunération incitative annuelle de 2020 <sup>(1)</sup> (\$)
Sean Roosen, président exécutif du conseil	410 000	822 649
Sandeep Singh, président et chef de la direction	615 000	723 000
Frédéric Ruel, chef de la direction financière et vice-président, finances	281 900	325 000
André Le Bel, vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif	283 025	340 657

NOTE :

(1) La rémunération versée en 2020 pour tous les membres de la haute direction visés d'OR a été établie par le comité des RH de la Société.

OBL :

Compte tenu de sa taille, OBL n'a pas de comité des ressources humaines; toutes les questions qui la concernent sont gérées par le conseil d'administration d'OBL. Le conseil d'administration d'OBL approuve les objectifs d'entreprise et suit et évalue leur réalisation tout au long de l'année et en fin d'année. Ces objectifs comprennent les suivants : la croissance, la gestion du portefeuille, l'efficacité organisationnelle et opérationnelle, la responsabilité d'entreprise et le rendement des capitaux propres.

Pour 2021, le conseil d'administration d'OBL a conclu, après avoir évalué les réalisations de la Société, que cet objectif avait été atteint à 105 %. Le conseil d'administration d'OBL a approuvé le paiement suivant au titre de la rémunération incitative annuelle pour le membre de la haute direction visé d'OBL pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Membre de la haute direction visé	Valeur de la rémunération incitative annuelle de 2021 (\$)	Valeur de la rémunération incitative annuelle de 2020 (\$)
Michael Spencer, directeur général	205 574	247 395

#### Osisko Développement :

Les objectifs à court terme d'Osisko Développement pour 2021 ont été approuvés par le conseil d'administration sur recommandation du comité des ressources humaines. Ces objectifs comprenaient des indicateurs de rendement relatifs aux finances, à la mise au point de projets et aux enjeux ESG. Les incitatifs annuels pouvaient se traduire par des paiements variant entre 0 % et 200 %, selon la mesure dans laquelle le conseil d'administration déterminait que les objectifs de rendement avaient été atteints. Le comité des ressources humaines a suivi les progrès réalisés par la direction dans la réalisation de ces objectifs. Le comité des ressources humaines a examiné les réalisations par rapport aux objectifs d'Osisko Développement et en a discuté avec la direction et, par la suite, le comité des ressources humaines s'est réuni à huis clos pour discuter et examiner les paiements aux termes du programme d'intéressement à court terme.

Le comité des ressources humaines a formulé ses recommandations au conseil d'administration et a établi qu'Osisko Développement avait atteint ses objectifs à court terme de 2021 à 65 % de la cible (y compris une prime de 2,5 % pour les risques liés à la COVID-19).

Le conseil d'administration a approuvé le paiement suivant au titre de la rémunération incitative annuelle pour les membres de la haute direction visés d'ODV pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 :

Membres de la haute direction visés	Valeur de la rémunération incitative annuelle de 2021 (\$)	Valeur de la rémunération incitative annuelle de 2020 <sup>(1)</sup> (\$)
Sean Roosen, président du conseil et chef de la direction d'Osisko Développement	341 250	822 649
Luc Lessard, chef de l'exploitation d'Osisko Développement	233 450	421 770
Chris Lodder, président d'Osisko Développement	276 250	422 472

#### NOTE :

- (1) La rémunération versée en 2020 à tous les membres de la haute direction visés d'ODV a été établie par le comité des RH de la Société puisqu'Osisko Développement a été constituée le 25 novembre 2020 et n'avait pas approuvé d'objectifs d'entreprise. La rémunération de 2020 indiquée dans le tableau reflète le fait que tous les membres de la haute direction visés d'ODV étaient dans les faits employés et rémunérés par la Société jusqu'au 31 décembre 2020.

### **Rémunération incitative à long terme**

#### Osisko et OBL :

Le programme de rémunération à long terme de la Société prévoit l'harmonisation des intérêts des membres de la haute direction visés d'OR et du membre de la haute direction visé d'OBL avec ceux des actionnaires et des autres personnes intéressées dans le processus de création de valeur. La rémunération incitative à long terme est un bon moyen pour inciter les membres de la haute direction clé à demeurer en poste. L'établissement d'un équilibre entre la rémunération incitative à court terme et la rémunération incitative à long terme est essentiel au rendement durable de la Société, y compris sa capacité d'attirer, de motiver et de maintenir en poste des dirigeants talentueux dans un marché de l'emploi des plus concurrentiels. Afin d'atteindre cet équilibre et afin de compléter le régime d'options d'achat d'actions existant, la Société a mis sur pied un régime d'achat d'actions à l'intention des employés ainsi qu'un régime d'UAR.

Le montant cible de la composante à long terme de la rémunération des membres de la haute direction visés d'OR et du membre de la haute direction visé d'OBL exprimé en pourcentage par rapport à leur rémunération

globale est fixé comme suit, toutefois ce pourcentage est sous réserve de l'examen du comité des RH et, le cas échéant, du conseil d'administration d'OBL :

Membres de la haute direction visés	Pourcentage cible de la composante à long terme de la rémunération des membres de la haute direction visés par rapport à leur rémunération globale (%)
Président exécutif du conseil	60
Président et chef de la direction	58
Chef de la direction financière et vice-président, finances	52
Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif	53
Directeur général d'OBL	50

Le régime d'options d'achat d'actions, le régime d'achat d'actions à l'intention des employés, le régime d'UAR et le régime d'UAD sont ci-après désignés collectivement « **régimes incitatifs à long terme d'Osisko** ».

Le comité des RH administre les régimes incitatifs à long terme d'Osisko et dispose à ce titre de tous les pouvoirs nécessaires. Le comité des RH examine l'opportunité d'attribuer des options, des UAR et des UAD de façon ponctuelle et annuelle conformément aux recommandations formulées à l'occasion par le président exécutif du conseil et le président et chef de la direction à l'égard des participants autres qu'eux. À son tour, le comité des RH prend en considération ces recommandations et, s'il y a lieu, soumet lui aussi des recommandations au conseil d'administration, y compris toute attribution versée au président exécutif du conseil et au président et chef de la direction. Au moment d'examiner la recommandation de la direction se rapportant aux attributions dans le cadre des régimes incitatifs à long terme, le comité des RH et le conseil d'administration pourraient tenir compte des attributions antérieures et du rôle joué à titre de dirigeant. En ce qui concerne les attributions au membre de la haute direction visé d'OBL, le comité des RH et le conseil d'administration agissent sur recommandation du conseil d'administration d'OBL.

### **Options**

En 2020, les actionnaires de la Société ont reconfirmé le régime d'options d'achat d'actions, initialement approuvé en 2014, qui permet l'attribution d'options aux dirigeants et aux employés de la Société et de ses filiales, désignés par le conseil d'administration, à son entière appréciation, afin d'harmoniser leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Le conseil d'administration attribue les options d'après les recommandations formulées à l'occasion par le président exécutif du conseil et le président et chef de la direction (et, dans le cas des attributions au membre de la haute direction visé d'OBL, sur recommandation du conseil d'administration d'OBL), sauf pour les options destinées à ces derniers. Le nombre total d'options émises au cours des derniers exercices à un employé donné peut être pris en considération, mais n'a aucune incidence importante sur le nombre d'options devant être attribuées à cet employé, à l'exception des attributions faites au cours d'un même exercice, le cas échéant. En 2021, à l'exception de M. Roosen qui est président du conseil et chef de la direction d'Osisko Développement (et est par conséquent payé par cette dernière pour ces tâches) et de M. Le Bel qui occupe aussi des postes de direction auprès de Ressources Falco Ltée et d'Osisko Développement (et pour lesquels la Société refacture sa rémunération à ces sociétés), aucun membre de la haute direction visé d'OR ni le membre de la haute direction visé d'OBL n'a exercé un rôle de dirigeant dans une société associée.

Le conseil peut fixer le prix d'exercice des options attribuées, mais celui-ci ne doit pas être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX la veille de l'attribution. Aucun participant ne se verra attribuer une option visant plus de 4 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société au moment de l'attribution de l'option. Le nombre d'actions ordinaires émises aux initiés de la Société au cours d'un exercice et pouvant être émises aux initiés de la Société à tout moment aux termes du régime d'options d'achat d'actions ou en combinaison avec tous les autres mécanismes de rémunération en actions ne peut pas dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation. La durée de l'option et le délai d'acquisition des droits sont établis par le conseil. La date d'expiration ne doit cependant pas dépasser la septième année suivant la date d'attribution. Jusqu'à ce jour, les attributions ont toujours expiré cinq ans après la date

d'attribution, à l'exception des options initialement attribuées à M. Sandeep Singh dans le cadre de son attribution d'embauche de 2019, qui sont d'une durée de sept (7) ans.

Les tableaux suivants présentent des renseignements complémentaires au sujet du régime d'options d'achat d'actions, du régime d'UAR et du régime d'UAD au 31 décembre des exercices de références.

### Taux d'utilisation - Options

Année	Options attribuées (N <sup>bre</sup> )	Moyenne pondérée du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation (N <sup>bre</sup> )	Taux d'utilisation <sup>(1)</sup> (%)
2021	763 700	167 248 000	0,5
2020	1 201 100	163 015 000	0,7
2019	1 292 200	151 041 000	0,9

NOTE :

- (1) **Taux d'utilisation** : le nombre total d'options attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'année fiscale applicable.

### Offre excédentaire - Options

Année	Options pouvant être émises (N <sup>bre</sup> )	Options en cours (N <sup>bre</sup> )	Total des options pouvant être attribuées et en cours (N <sup>bre</sup> )	Nombre moyen pondéré des actions ordinaires émises et en circulation	Taux d'offre excédentaire <sup>(1)</sup> (%)
2021	4 796 847	3 527 833	8 324 680	167 248 000	5,0
2020	4 612 299	3 745 968	8 358 267	163 015 000	5,1
2019	4 006 350	3 867 566	7 873 916	151 041 000	5,2

NOTE :

- (1) **Offre excédentaire** : s'entend du nombre d'options pouvant être attribuées, majoré du nombre d'options attribuées mais non exercées, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'année fiscale applicable.

### Taux d'utilisation – UAR

Année	UAR attribuées (N <sup>bre</sup> )	Moyenne pondérée du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation (N <sup>bre</sup> )	Taux d'utilisation <sup>(1)</sup> (%)
2021	293 610	167 248 000	0,2
2020	504 560	163 015 000	0,3
2019	592 300	151 041 000	0,4

NOTE :

- (1) **Taux d'utilisation** : le nombre total d'UAR attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'année fiscale applicable.

### Taux d'utilisation - UAD

Année	UAD attribuées (N <sup>bre</sup> )	Moyenne pondérée du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation (N <sup>bre</sup> )	Taux d'utilisation <sup>(1)</sup> (%)
2021	64 720	167 248 000	0,0
2020	97 995	163 015 000	0,1
2019	66 000	151 041 000	0,0

NOTE :

- (1) **Taux d'utilisation** : le nombre total d'UAD attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'année fiscale applicable.

Les modalités du régime d'options d'achat d'actions sont présentées plus en détail sous la rubrique « Mécanismes de rémunération fondés sur des titres » ci-après.

### **Unités d'actions restreintes (« UAR »)**

Le régime d'UAR a pour but d'aider la Société à attirer et à maintenir en poste des personnes d'expérience et de talent, de permettre à certains employés de la Société et de ses filiales désignés par le comité des RH, à son entière discrétion, de participer au succès à long terme de la Société et de promouvoir une meilleure harmonisation des intérêts des employés désignés aux termes de ce régime d'UAR et de ceux des actionnaires.

L'acquisition de la moitié de chaque attribution annuelle d'UAR est assujettie à des critères liés au rendement, sauf si le comité des RH en décide autrement. Toutes les attributions annuelles d'UAR sont assujetties aux modalités d'acquisition suivantes : la moitié (1/2) des UAR seront acquises au troisième anniversaire de l'attribution; la tranche restante (1/2) sera également acquise au troisième anniversaire de l'attribution, mais est conditionnelle à l'atteinte des critères de rendement approuvés par le comité des RH et le conseil d'administration (ou, dans le cas du membre de la haute direction visé d'OBL, par le conseil d'administration d'OBL). **Il demeure entendu que le règlement des UAR attribuées dans le cadre de la rémunération incitative à long terme annuelle ne représente pas un élément de rémunération garanti pour les membres de la haute direction visés de ROA ou le membre de la haute direction visé d'OBL puisque la détermination du rendement associé à cette rémunération relève du conseil d'administration (ou du conseil d'administration d'OBL) à son seul gré.** Il est à noter que, conformément à ses modalités d'embauche de 2019, M. Singh s'est vu attribuer 225 000 UAR, y compris une tranche de 75 000 UAR dont les droits étaient conditionnels à l'acquisition de 75 000 actions ordinaires de la Société; les droits de ces UAR ont été acquis le 14 janvier 2020. Les 150 000 UAR restantes seront acquises en trois tranches égales réparties sur trois ans; une deuxième tranche a été acquise le 31 décembre 2021 et la tranche finale sera acquise le 31 décembre 2022.

Le comité des RH est d'avis que les critères de rendement qui visent une partie de l'attribution annuelle d'UAR permettent de rehausser l'harmonisation des intérêts des bénéficiaires des attributions avec ceux des actionnaires de la Société et favorisent une croissance soutenue et la création de valeur, de même que l'atteinte des principaux objectifs d'entreprise à long terme. Le comité des RH surveille régulièrement la réalisation de ces critères de rendement.

Lorsque des dividendes sont payés sur les actions ordinaires, des UAR additionnelles sont automatiquement attribuées à chaque participant qui détient des UAR à la date de clôture des registres à l'égard du dividende en cause. Après la date d'acquisition, les UAR sont réglées, au gré de la Société, en actions ordinaires ou en espèces (en quel cas pour une somme égale au produit du nombre d'UAR acquises multiplié par le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX la veille de la date de paiement) ou une combinaison d'actions ordinaires et d'espèces, déduction faite des retenues applicables.

Le comité des RH peut, à son entière appréciation, accélérer l'acquisition des UAR en cours lorsqu'il le juge approprié. En cas de changement de contrôle, au sens attribué à ce terme dans le régime d'UAR, toutes les UAR en cours au moment du changement de contrôle sont immédiatement acquises, peu importe les conditions de rendement, le cas échéant.

Sauf si le conseil d'administration (ou, dans le cas du membre de la haute direction visé d'OBL, le conseil d'administration d'OBL) en décide autrement, dans l'éventualité où un participant remet sa démission ou si la Société (ou OBL, le cas échéant) met fin à l'emploi d'un participant pour un motif valable, toutes les UAR en cours sont annulées. En ce qui concerne les participants qui cessent d'être des employés en raison de leur décès, d'une cessation d'emploi sans motif valable, d'un départ à la retraite ou d'une invalidité à long terme, l'acquisition :

- de la partie fondée sur l'écoulement du temps de chaque UAR fera l'objet d'une répartition proportionnelle fondée sur la somme du nombre de jours durant lesquels certains avantages sociaux sont contractuellement maintenus et du nombre de jours où l'employé a réellement travaillé, de la date d'attribution de ces UAR à la date de cessation d'emploi sans motif valable, par rapport au nombre de jours prévu dans le calendrier d'acquisition initial établi relativement à cette attribution;

- de toutes les UAR liées au rendement fera l'objet d'une répartition proportionnelle fondée sur le nombre de jours pendant lesquels l'employé a réellement travaillé, de la date d'attribution de ces UAR à la date de cessation d'emploi sans motif valable, par rapport au calendrier d'acquisition initial établi relativement à cette attribution; le nombre d'UAR liées au rendement acquises obtenu au moyen de ce calcul proportionnel est multiplié par le pourcentage de rendement devant être fixé par le conseil d'administration.

La valeur des attributions d'UAR est fixée selon les recommandations formulées par le président exécutif du conseil et le président et chef de la direction (ou, dans le cas du membre de la haute direction visé d'OBL, par le conseil d'administration d'OBL), sauf pour les attributions qui leur sont destinées, et le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX la veille de la date d'attribution.

En ce qui concerne l'attribution d'UAR pour 2018, le comité des RH a approuvé les objectifs de rendement à long terme sur trois ans (les « **objectifs à long terme de 2018** »), y compris la croissance de la production, les critères de rendement et les mesures stratégiques.

Le comité des RH a surveillé l'atteinte des objectifs à long terme de 2018 au cours des trois dernières années, et en mai 2021, il a évalué le rendement par rapport à ces objectifs. À cette fin, la direction a présenté au comité des RH son évaluation des progrès de la Société dans l'atteinte de ces objectifs de 2018 comme suit :

**(i) Augmentation de la valeur de l'actif net par action**

La direction a dépassé l'objectif de rendement qui avait été approuvé. L'augmentation réelle au cours de la période a dépassé la cible d'environ 100 % (d'après les hypothèses normalisées concernant les prix des marchandises). Cet objectif a été atteint.

**(ii) Accroître les revenus pour atteindre 184 000 onces d'équivalent-or**

Les onces d'équivalent-or (« OEO ») gagnées par la Société sont demeurées relativement au même niveau, passant de 80 553 OEO en 2018 à 78 006 OEO en 2019, puis à 67 867 OEO en 2020 (en raison des interruptions de production attribuables à la COVID-19). Cet objectif n'a pas été atteint.

**(iii) Augmenter les flux de trésorerie d'exploitation à 218 millions de dollars annuellement**

Les flux de trésorerie d'exploitation de la Société sont passés de 82,2 millions de dollars en 2018 à environ 155 millions de dollars au moment de l'évaluation (ce qui représente environ 70 % de l'objectif), ce qui reflète la moyenne annualisée des derniers trimestres (après les interruptions attribuables à la COVID-19) et les attentes du budget de 2021. Cet objectif a été partiellement atteint.

**(iv) Accroître/réaliser la valeur du portefeuille d'investissement de 20 % et développer l'accélérateur d'entreprises**

Dans le cadre de cet objectif, la Société a continué d'investir dans son modèle d'investissement accélérateur. La majeure partie des investissements dans des redevances et des flux provenant du modèle d'affaires d'accélérateur de la Société ont un rendement implicite élevé. Le portefeuille d'investissements dans des titres de capitaux propres a généré des gains réalisés et non réalisés de 101 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de valeur de 21 %. Cet objectif a été atteint.

**(v) Offrir un rendement supérieur à l'indice aurifère et à celui des sociétés comparables**

Au cours de la période écoulée entre le 30 juin 2018 et le 31 mars 2021, le cours de l'action de la Société a augmenté de 11 % alors que l'indice aurifère de la TSX et l'indice de nos sociétés comparables ont augmenté de 43 % et de 55 % respectivement. Cet objectif n'a pas été atteint.

**(vi) Conserver une situation financière saine**

La Société a conservé une grande souplesse financière au cours de la période de référence pour réaliser sa stratégie de croissance. En novembre 2020, la Société a lancé Osisko Développement

afin qu'elle se concentre sur le projet aurifère Cariboo et celle-ci a réussi à réunir 250 millions de dollars pour favoriser la croissance de ses actifs.

La Société a échangé un certain nombre de positions contre des actions ordinaires de la Société détenues par Orion Resource Partners depuis 2017. Ces actions ordinaires ont ensuite été annulées.

En septembre 2019, la Société a haussé sa facilité de crédit de 50 millions de dollars, à laquelle s'ajoute une facilité accordéon non engagée d'au plus 100 millions de dollars.

La société a réalisé un placement privé de 85 millions de dollars auprès d'Investissement Québec (« IQ ») en avril 2020, au cours de la première phase de la pandémie de COVID-19 et a remboursé à IQ la débenture convertible de 50 millions de dollars à l'aide de la facilité de crédit dont le taux d'intérêt était moins élevé.

Cet objectif a été atteint.

**(vii) Chef de file en matière de développement durable**

La Société a continué de jouer un rôle de défenseur des intérêts du secteur minier en participant à diverses associations (Association de l'exploration minière du Québec, Association minière du Québec et la Fédération des chambres de commerce du Québec).

La Société a mis sur pied un comité des enjeux ESG au niveau de son conseil d'administration et a publié son premier rapport ESG en 2021. En mars 2021, la Société s'est jointe au Pacte mondial des Nations Unies et elle a investi dans Carbon Streaming Corporation, une société axée sur l'acquisition de flux qui offrent d'autres co-avantages environnementaux et des avantages aux collectivités afin d'offrir aux investisseurs un portefeuille de grand qualité et diversifié de crédits de carbone offrant une exposition à l'appréciation du prix à long terme.

La Société continue d'entretenir un dialogue ouvert avec les collectivités hôtes et les administrations publiques afin d'assurer la réussite des entreprises minières. Elle a également participé aux initiatives du Plan Nord du Québec et du Fonds Restor-Action Nunavik.

La Société donne son appui à diverses œuvres caritatives et à des organismes communautaires, notamment la Fondation de l'Industrie Minière Canadienne pour l'Éducation, et a joué un rôle de premier plan auprès de la fondation et des services administratifs. Au cours des trois dernières années, environ 250 bourses d'études ont été accordées.

Cet objectif a été atteint.

**Évaluation des objectifs à long terme de 2018 par le comité des RH**

Les objectifs à long terme de 2018 ont été approuvés en 2018 par le conseil d'administration, sur la recommandation du comité des RH. Le comité des RH a vérifié sur une base régulière les progrès réalisés par la direction vers la réalisation de ces objectifs à long terme. Dans l'exercice de ses fonctions et responsabilités et dans le cadre de l'évaluation de fin de période, le comité des RH s'est penché sur l'évaluation de la réalisation des objectifs à long terme de 2018 de la Société et en a discuté avec la direction. À la suite de cet examen, et compte tenu de l'auto-évaluation de la direction, le comité des RH a recommandé qu'un pointage de réalisation de 75 % soit attribué à cet objectif. Le résultat du calcul donnait un taux de réalisation correspondant à 67 % de la cible, et ce taux a été haussé à 75 % de la cible pour tenir compte des défis additionnels auxquels a fait face, avec succès, la direction en ce qui a trait à la pandémie de COVID-19.

Sur la recommandation du comité des RH, le conseil d'administration a délibéré et s'est mis d'accord avec le comité des RH et a approuvé l'évaluation des objectifs à long terme de 2018 à 75 % tel qu'il est démontré ci-dessous. Ces UAR ont été réglées en actions ordinaires de la Société. La partie des UAR qui est fondée sur l'écoulement du temps (représentant 50 % de l'attribution de 2018) est payée intégralement au moment où les droits deviennent acquis. Toutes les UAR sont payées en actions ordinaires de la Société en prenant en considération les retenues d'impôt applicables de sorte que la Société n'émet que le nombre d'actions

ordinaires dont la valeur est égale au montant net que doivent recevoir les membres de la haute direction visés.

OBJECTIFS LIÉS AUX UAR POUR 2018-2021	PONDÉRATION (%)	RÉSULTAT (%)
Accroître la valeur de l'actif net par action	20,00	20,00
Accroître les revenus pour obtenir 184 000 onces d'équivalent-or	20,00	0,00
Augmenter les flux de trésorerie d'exploitation à 218 millions de dollars annuellement	10,00	7,00
Accroître/réaliser la valeur du portefeuille d'investissement et d'exploration de 20 % et développer l'accélérateur d'entreprises	20,00	20,00
Offrir une performance supérieure à l'indice aurifère et à celle des sociétés comparables	10,00	0,00
Conserver une situation financière saine	10,00	10,00
Devenir chef de file en matière de développement durable	10,00	10,00
<b>AJUSTEMENT POUR LES RÉALISATIONS DURANT LA PANDÉMIE</b>		<b>8 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>75,00</b>

Compte tenu de ce qui précède, le conseil (et, dans le cas du membre de la haute direction visé d'OBL, le conseil d'administration d'OBL) a approuvé le paiement suivant dans le cadre de la rémunération incitative à long terme de 2018 aux membres de la haute direction visés. Ces UAR ont été réglées en actions ordinaires à la date du règlement sur la base du cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX la veille de la date du règlement. Le conseil s'est réuni le 11 mai 2021 en vue de déterminer les paiements afférents UAR fondés sur le rendement; toutes les UAR acquises le 14 mai 2021, conformément aux modalités du régime, ont été réglées en actions ordinaires, compte tenu des retenues obligatoires, au prix de 16,10 \$ par UAR, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la cote de la TSX le 13 mai 2021, soit le jour ouvrable précédant la date d'acquisition / de règlement.

Membres de la haute direction visés	Nombre d'UAR attribuées en 2018 <sup>(1)</sup>	Paiement total aux termes de la rémunération incitative à long terme de 2018 (\$) <sup>(2)</sup>	Nombre d'actions ordinaires émises <sup>(3)</sup>
Sean Roosen Président exécutif du conseil	101 605	1 431 387	41 314
Sandeep Singh <sup>(4)</sup> Président et chef de la direction	s.o.	s.o.	s.o.
Frédéric Ruel Chef de la direction financière et vice-président, finances	22 289	314 014	9 063
André Le Bel Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif	34 533	486 510	14 042
Michael Spencer Directeur général d'OBL	16 951	238 827	14 834
Chris Lodder <sup>(5)</sup> Président d'Osisko Développement	s.o.	s.o.	s.o.
Luc Lessard <sup>(6)</sup> Chef de l'exploitation d'Osisko Développement	30 241	426 054	12 297

**NOTES :**

- (1) Ajusté pour tenir compte des dividendes versés depuis l'attribution conformément aux modalités du régime d'UAR.
- (2) Représente la valeur brute totale du paiement aux termes de la rémunération incitative à long terme de 2018.
- (3) Représente le nombre d'actions ordinaires à émettre en tenant compte de la valeur nette du paiement aux termes de la rémunération incitative à long terme de 2018 pour chaque membre de la haute direction visé, après les retenues applicables et en divisant cette valeur par la valeur des actions ordinaires à la date de règlement.
- (4) Au moment de l'attribution, M. Sandeep Singh n'était pas un haut dirigeant de la Société.
- (5) Au moment de l'attribution, M. Chris Lodder était un haut dirigeant de Barkerville Gold Mines (« **Barkerville** »), qui était à ce moment une société ouverte.
- (6) M. Luc Lessard a reçu des UAD à titre de haut dirigeant de la Société à ce moment-là et a conservé ces UAD lorsqu'il a été transféré à Osisko Développement.

Les modalités du régime d'unités d'actions restreintes sont présentées plus en détail sous la rubrique « Mécanismes de rémunération fondés sur des titres » ci-après.

#### Osisko Développement :

Le programme de rémunération à long terme d'Osisko Développement comprend aussi des options et des unités d'actions restreintes afin d'assurer l'harmonisation des intérêts des membres de la haute direction visés d'ODV avec ceux des actionnaires et autres parties prenantes d'Osisko Développement dans le cadre du processus de création de valeur. La rémunération incitative à long terme d'Osisko Développement offre à Osisko Développement des avantages similaires à ceux que la Société offre à Osisko.

Le montant cible de la composante à long terme de la rémunération des membres de la haute direction visés d'ODV en pourcentage de leur rémunération totale est indiqué ci-dessous; toutefois, ce pourcentage demeure assujéti à l'examen du comité des ressources humaines d'Osisko Développement :

Membres de la haute direction visés	Pourcentage cible de la composante à long terme de la rémunération des membres de la haute direction visés par rapport à leur rémunération totale (%)
Président du conseil et chef de la direction d'Osisko Développement	60
Président d'Osisko Développement	53
Chef de l'exploitation d'Osisko Développement	56

Le régime d'options d'achat d'actions, le régime d'achat d'actions pour les employés, le régime d'unités d'actions restreintes et le régime d'unités d'actions différées d'Osisko Développement sont décrits plus en détails dans la circulaire d'ODV.

ODV a attribué des unités d'actions restreintes dont les droits s'acquiert en fonction de l'écoulement du temps aux membres de la haute direction visée d'ODV à la fin de 2020 à titre d'attribution initiale et a procédé à son attribution annuelle d'unités d'actions restreintes de 2021. L'acquisition des droits à la moitié de l'attribution annuelle d'unités d'actions restreintes de 2021 est assujéti à des critères de rendement, lesquels n'ont pas encore été adoptés par le conseil d'administration d'Osisko Développement. Toutes les attributions annuelles d'unités d'actions restreintes sont assujétiées aux modalités d'acquisition des droits suivantes : la moitié (1/2) est acquise en fonction de l'écoulement du temps au troisième anniversaire de l'attribution; la partie restante (1/2) est également acquise au troisième anniversaire de l'attribution mais sous réserve des critères de rendement approuvés par le comité des ressources humaines et le conseil d'administration d'Osisko Développement. **Il demeure entendu que le règlement des unités d'actions restreintes dont les droits sont acquis en fonction du rendement attribuées dans le cadre de la rémunération incitative à long terme annuelle ne représente pas un élément de rémunération garanti des membres de la haute direction visés d'ODV étant donné qu'il relève exclusivement du conseil d'administration d'Osisko Développement de déterminer le rendement relatif à cette attribution d'unités d'actions restreintes.**

De plus, en ce qui concerne les employés qui ont été transférés d'Osisko à Osisko Développement en date du 1<sup>er</sup> janvier 2021, certains d'entre eux détenaient des UAR qui avaient été émises par Osisko. Compte tenu du fait que, après leur transfert chez Osisko Développement, ces employés n'avaient plus de lien direct avec Osisko ni d'incidence sur son rendement, le conseil d'administration d'Osisko Développement et le conseil d'administration de la Société ont convenu d'annuler la partie des UAR d'Osisko détenue par ces employés et d'émettre à ces employés des unités d'actions restreintes d'Osisko Développement d'une valeur équivalente en remplacement des UAR d'Osisko annulées. Les droits à ces unités d'actions restreintes de remplacement d'Osisko Développement émises à ces employés sont acquis par le seul écoulement du temps et selon le même calendrier d'acquisition que pour les UAR d'Osisko initiales.

Par conséquent, les membres de la haute direction visés d'ODV suivants se sont fait émettre le nombre suivant d'unités d'actions restreintes d'Osisko Développement en remplacement des UAR d'Osisko annulées :

Nom du porteur d'unités d'actions restreintes	Poste chez Osisko Développement	Nombre d'unités d'actions restreintes en remplacement
Chris Lodder	Président	123 810
Luc Lessard	Chef de l'exploitation	151 810

Cette attribution unique par Osisko Développement a remplacé une ou plusieurs attributions faites par Osisko et ne doit pas être considérée comme une rémunération additionnelle versée par Osisko Développement à MM. Lessard et Lodder.

À ce jour, aucun droit aux unités d'actions restreintes émises par Osisko Développement n'a été acquis.

### **Unités d'actions différées (« UAD »)**

L'établissement du régime d'UAD a pour but de renforcer la capacité de la Société d'attirer et de maintenir des personnes talentueuses aux postes de membres du conseil d'administration de la Société ou de ses filiales et de promouvoir une meilleure harmonisation des intérêts de ces personnes et de ceux des actionnaires.

Conformément au régime d'UAD, le conseil d'administration peut nommer, à l'occasion et à son entière discrétion, les administrateurs non membres de la direction de la Société ou d'une filiale qui participeront au régime d'UAD.

Afin d'harmoniser davantage les intérêts des administrateurs et des actionnaires, le conseil d'administration peut fixer le calendrier d'acquisition des droits aux UAD ainsi attribués. En principe, tous les droits aux UAD attribués aux administrateurs non membres de la direction s'acquiescent la veille de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires suivant cette attribution; cependant, si la prochaine assemblée annuelle a lieu dans moins de six mois après la date d'attribution, le conseil reportera habituellement l'acquisition de ces droits au jour qui précède l'assemblée annuelle des actionnaires suivant la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Les UAD acquises deviennent payables au plus tard le dernier jour ouvrable de décembre de la première année civile qui suit la cessation d'un mandat au conseil. Les droits aux UAD acquis sont réglés à la date de règlement, au choix de la Société, en actions ordinaires ou en espèces (pour une somme égale au nombre de droits aux UAD acquis multiplié par le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX la veille de la date de paiement) ou une combinaison d'espèces et d'actions ordinaires, déduction faite, dans chaque cas, des retenues applicables.

Pour les administrateurs établis aux États-Unis, les UAD acquises deviennent payables pendant l'année suivant la cessation de leur mandat au conseil de la prochaine année, tel qu'ils l'établissent au moment de leur attribution respective, mais au plus tard le dernier jour ouvrable de décembre de la première année civile qui commence après la cessation de leur mandat au conseil.

Les UAD peuvent seulement être attribués aux administrateurs non membres de la direction.

Le conseil d'administration a approuvé les modifications au régime d'UAD le 1<sup>er</sup> avril 2022. Ces modifications au régime d'UAD sont examinées plus en détail à la rubrique « Approbation des modifications apportées au régime d'unités d'actions différées et approbation des droits et autres titres non attribués dans le cadre du régime ».

### **Régime d'achat d'actions à l'intention des employés**

En 2015, le conseil d'administration de la Société a approuvé le régime d'achat d'actions à l'intention des employés pour encourager les employés admissibles (les « **employés admissibles** ») à détenir, sur une base permanente, des actions ordinaires. Aux termes du régime d'achat d'actions à l'intention des employés, la Société verse un montant correspondant à 60 % de la cotisation de l'employé admissible qu'elle détient alors

en fiducie. L'employé admissible doit verser une cotisation minimale de 100 \$ par mois, laquelle ne doit en aucun cas dépasser 10 % (à moins d'indication contraire du comité autorisé à superviser le régime d'achat d'actions à l'intention des employés) de son salaire annuel de base (exclusion faite de la rémunération des heures supplémentaires, des primes et des indemnités de toute sorte), avant déductions et sous réserve d'une cotisation maximale de 1 250 \$ par mois. Les modalités du régime d'achat d'actions à l'intention des employés sont présentées plus en détail sous la rubrique « Mécanismes de rémunération fondés sur des titres » ci-après.

### Avantages sociaux

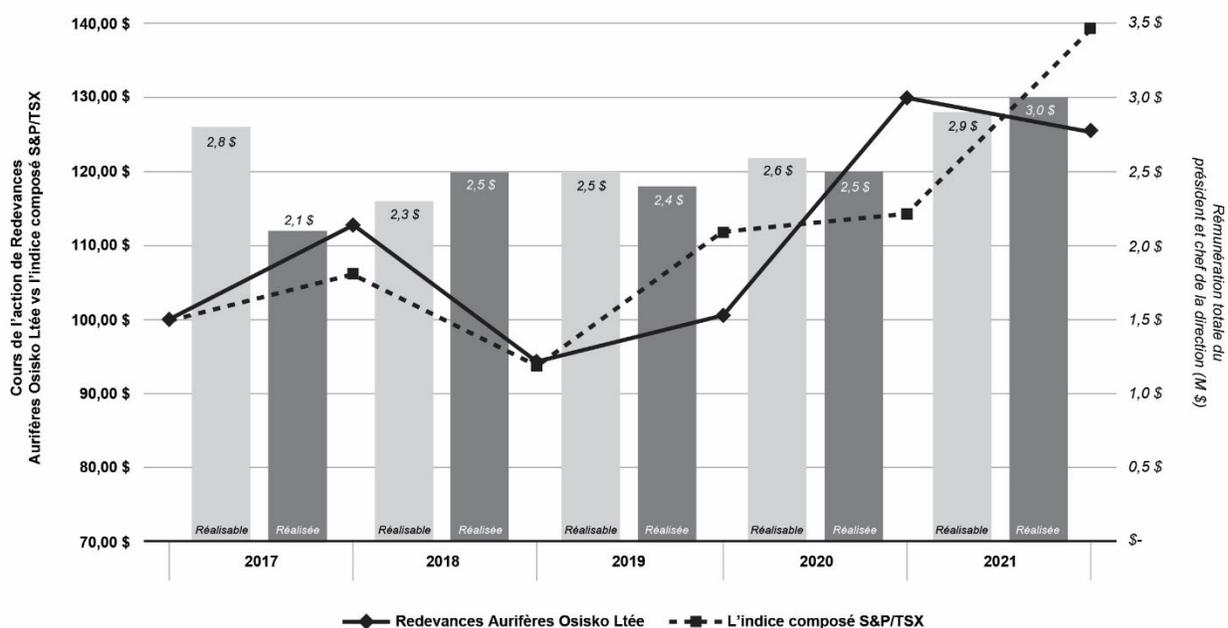
Le programme d'avantages sociaux des membres de la haute direction de la Société comprend une assurance vie, soins médicaux, soins dentaires et invalidité, des services de reclassement externe (en cas de cessation d'emploi sans motif valable, y compris à la suite d'un changement de contrôle) et d'autres avantages sociaux. Ces avantages sociaux sont conçus pour être concurrentiels par rapport à ceux offerts par d'autres entreprises canadiennes comparables.

### Opérations de couverture

La politique relative à la négociation de titres de la Société interdit aux administrateurs et aux dirigeants de recourir à quelque stratégie que ce soit liée aux dérivés ou d'utiliser des dérivés visant les titres de la Société, y compris l'achat d'instruments financiers qui sont conçus pour couvrir ou compenser une baisse de la valeur marchande des titres de la Société.

## REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DE LA PERFORMANCE

Le graphique suivant compare le rendement total cumulé des actions ordinaires de la Société détenues par les actionnaires et le rendement global de l'indice composé S&P/TSX de la TSX (anciennement l'indice TSE-300) au cours des cinq plus récents exercices clos, dans l'hypothèse d'un investissement de 100 \$ effectué le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Il présente également la valeur à l'octroi et la valeur réelle du chef de la direction de la Société pour cette même période.



### LÉGENDE

**Valeur à l'octroi** : désigne la rémunération globale du président et chef de la direction.

**Valeur réelle** : désigne la rémunération globale du président et chef de la direction, ajustée en fonction du paiement réel des attributions fondées sur des actions et des attributions fondées sur des options, le cas échéant, ou de leur juste valeur fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2021, soit 15,48 \$, si elles n'ont pas encore été réalisées.

	Redevances Aurifères Osisko Ltée	Indice composé S&P/TSX
31 décembre 2017	100,00 \$	100,00 \$
31 décembre 2018	83,48 \$	88,36 \$
31 décembre 2019	89,35 \$	105,27 \$
31 décembre 2020	114,95 \$	107,55 \$
31 décembre 2021	111,96 \$	130,93 \$

Sur une période de cinq ans, le cours de l'action de la Société a parfois été supérieur et parfois inférieur à l'indice composé S&P/TSX. La tendance de la rémunération du chef de la direction a de manière générale suivi le rendement du cours de l'action sur cette période.

De 2017 à 2020 inclusivement, le graphique illustre la rémunération touchée par M. Sean Roosen à titre de chef de la direction de la Société. Pour 2021, le graphique illustre la rémunération touchée par M. Sandeep Singh à la suite de sa nomination à titre de président et chef de la direction de la Société en novembre 2020.

### ANALYSE RÉTROSPECTIVE DE LA RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale attribuée au chef de la direction de la Société pour les trois années ci-dessous à l'égard de toutes les composantes de la rémunération :

Année	Salaire de base (\$)	Valeur des attributions fondées sur des actions (\$)	Valeur des attributions fondées sur des actions (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Rémunération totale (\$)
2021 <sup>(1)</sup>	600 000	999 000	660 000	615 000	2 874 000
2020 <sup>(2)</sup>	682 689	690 100	395 900	832 649	2 601 338
2019 <sup>(2)</sup>	535 438	896 900	571 170	502 600	2 506 108

**NOTES :**

- (1) Concerne la rémunération de M. Sandeep Singh à titre de président et chef de la direction de la Société.  
(2) Concerne la rémunération de M. Sean Roosen à titre de chef de la direction pour les années 2019 et 2020.

Le tableau ci-dessous compare la rémunération directe totale attribuée au président et chef de la direction et la valeur réelle de sa rémunération directe totale au cours des trois dernières années comparativement au rendement des actionnaires au cours de la même période. La rémunération réelle comprend le salaire de base, l'attribution annuelle aux termes d'un régime incitatif, la valeur des UAR acquises lors du paiement ou la valeur des UAR en vigueur au 31 décembre 2021 et la valeur des options lors de la levée ou la valeur des options dans le cours au 31 décembre 2021.

Année	Rémunération directe totale attribuée <sup>(1)</sup> (\$)	Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2021 <sup>(2)</sup> (\$)	Valeur de 100 \$		
			Période	Chef de la direction	Actionnaire
2021 <sup>(3)</sup>	2 874 000	2 954 368	2021-01-01 à 2021-12-31	103 \$	96 \$
2020 <sup>(4)</sup>	2 601 338	2 524 186	2020-01-01 à 2021-12-31	97 \$	123 \$
2019 <sup>(4)</sup>	2 506 108	2 365 620	2019-01-01 à 2021-12-31	94 \$	129 \$
<b>Moyenne 2019 à 2021 :</b>				<b>98 \$</b>	<b>116 \$</b>

**NOTES :**

- (1) Ces montants comprennent le salaire de base, la prime réelle versée et la valeur du régime d'intéressement à long terme au moment de l'attribution (UAR et options).  
(2) Ces montants comprennent le salaire de base, la prime réelle versée, la valeur au paiement des UAR dont les droits ne sont pas acquis et la valeur des options exercées (en utilisant le prix d'exercice) et les options dans le cours au prix de clôture à la TSX au 31 décembre 2021, soit 15,48 \$.  
(3) Concerne la rémunération de M. Sandeep Singh à titre de président et chef de la direction de la Société.  
(4) Concerne la rémunération de M. Sean Roosen à titre de chef de la direction pour les années 2019 et 2020.

## DÉTENTION DE TITRES PAR LE CHEF DE LA DIRECTION ET VALEUR À RISQUE

Le tableau ci-dessous présente la valeur totale des titres d'Osisko acquis et non acquis détenus par le président et chef de la direction au 31 décembre 2021.

	Nombre de titres (\$)	Valeur des titres <sup>(1)</sup>
<b>Titres acquis :</b>		
<b>Actions ordinaires</b>	166 149	2 571 986
<b>Options</b>	208 133	512 103
<b>UAR</b>	—	—
<b>Titres non acquis :</b>		
<b>Options</b>	479 267	1 199 349
<b>UAR</b>	228 400	3 535 632
<b>Valeur totale à risque :</b>		<b>7 819 070</b>

### NOTE :

- (1) La valeur des actions ordinaires et des UAR est fondée sur le cours de clôture à la TSX le 31 décembre 2021, soit 15,48 \$, et la valeur des options acquises et non acquises est établie sur la différence entre le cours de clôture à la TSX le 31 décembre 2021, soit 15,48 \$, et le prix d'exercice des options multiplié par le nombre d'options acquises et non acquises.

La valeur à risque de M. Singh totalise 7 819 071 \$, ce qui représente 13,0 fois son salaire de base.

## RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le tableau suivant présente, conformément à la législation sur les valeurs mobilières applicable, l'ensemble de la rémunération annuelle et à long terme versée par la Société (moins les sommes reçues ou les arriérés versés par les entreprises associées) pour les services rendus à tout titre pour tous les membres de la haute direction visés de la Société au cours des trois derniers exercices clos.

### Tableau sommaire de la rémunération

<b>POUR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS SUIVANTS D'OR ET D'OBL, LA RÉMUNÉRATION INDIQUÉE AUX PRÉSENTES A ÉTÉ ASSUMÉE À 100 % PAR LA SOCIÉTÉ</b>									
Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>(1)(2)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>(3)</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (OR et OBL) (\$)
					Régime incitatif annuel	Régime incitatif à long terme			
Sean Roosen <sup>(4)</sup> Président exécutif du conseil	2021	400 000	729 000	480 000	410 000	—	—	—	2 019 000
	2020	682 689	690 100	395 900	822 649	—	—	10 000	2 601 338
	2019	535 438	896 900	571 170	502 600	—	—	—	2 506 108
Sandeep Singh <sup>(4)</sup> Président et chef de la direction	2021	600 000	999 000	660 000	615 000	—	—	—	2 874 000
	2020	600 000	1 361 910	903 440	723 000	—	—	10 000	3 598 350
	2019 <sup>(5)</sup>	—	2 857 500	880 793	—	—	—	—	3 738 293
Frédéric Ruel Chef de la direction financière et vice-président, finances	2021	275 000	462 100	235 400	281 900	—	—	—	1 254 400
	2020	269 676	362 100	235 400	325 000	—	—	10 000	1 202 176
	2019	236 000	292 200	188 800	165 200	—	—	—	882 200
André Le Bel <sup>(6)</sup> Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif	2021	217 725	547 840	262 084	283 025	—	—	—	1 310 674
	2020	218 732	447 840	253 267	340 657	—	—	10 000	1 270 496
	2019	218 732	447 840	292 560	180 057	—	—	—	1 139 189
Michael Spencer <sup>(7)</sup> Directeur général d'OBL	2021	200 560	243 600	162 400	205 574	—	—	260 818 <sup>(7)</sup>	1 072 952
	2020	205 325	225 730	150 490	247 395	—	—	283 816 <sup>(7)</sup>	1 112 756
	2019	192 002	225 730	150 490	134 349	—	—	256 344 <sup>(7)</sup>	958 915

### NOTES :

- (1) Selon les modalités du régime d'achat d'actions à l'intention des employés, la Société cotise une somme correspondant à 60 % de la contribution de l'employé admissible jusqu'à concurrence de 9 000 \$ par an. Le montant de la cotisation de la Société au régime d'achat d'actions à l'intention des employés est inclus dans la colonne « Attributions fondées sur des actions », le cas échéant.
- (2) Aux termes du régime d'UAR de la Société, les UAR ont été attribuées le 1<sup>er</sup> mars 2021, sous réserve des modalités d'acquisition suivantes : les droits à la moitié (1/2) des UAR s'acquerraient en fonction du temps écoulé et seront acquis en 2024 et les droits à la moitié restante (1/2) seront également acquis en 2024, sous réserve de critères de rendement fondés sur l'atteinte des objectifs à long terme de 2021 sur une période de trois ans. Le prix d'attribution par unité à cette date était de 12,70 \$. Nonobstant ce qui précède, MM. Le Bel et Ruel ont reçu une attribution additionnelle d'UAR dont les droits s'acquerraient en fonction du temps écoulé ayant une valeur de 100 000 \$ au moment de l'attribution et les droits de ces UAR ont été acquis et ceux-ci ont été réglés en actions ordinaires le 1<sup>er</sup> décembre 2021.
- (3) La juste valeur à la date d'attribution et la juste valeur comptable des attributions fondées sur des options sont calculées en utilisant le modèle d'évaluation des options d'achat d'actions Black-Scholes. Plus particulièrement, le modèle d'évaluation des options d'achat d'actions Black-Scholes a été utilisé avec les hypothèses suivantes établies à la date d'attribution :

Date d'attribution	Taux d'intérêt sans risque	Durée de vie prévue moyenne	Volatilité prévue	Dividende prévu	Juste valeur
25 juin 2021	0,85 %	4 ans	39 %	1,5 %	4,772 \$
1 <sup>er</sup> mars 2021	0,70 %	4 ans	40 %	1,6 %	3,511 \$
15 mai 2020	0,32 %	4 ans	39 %	1,5 %	3,622 \$
31 décembre 2019	1,66 %	5 ans	34 %	1,6 %	3,523 \$
3 mai 2019	1,62 %	4 ans	34 %	1,5 %	3,444 \$
7 mai 2018	2,09 %	4 ans	35 %	1,5 %	3,466 \$
7 juin 2017	0,87 %	4 ans	38 %	1,0 %	4,710 \$

Cependant, la charge de rémunération fondée sur des actions incluse dans les états financiers de la Société est comptabilisée en fonction des modalités d'acquisition, soit selon la juste valeur amortie pour la période conformément aux exigences des Normes internationales d'information financière. Conformément à ses modalités d'embauche de 2019, M. Singh s'est vu attribuer 250 000 options initiales de la Société dont les droits seront acquis en quatre tranches égales de 25 % sur une période de 4 ans et qui ont une durée de 7 ans.

- (4) Le 25 novembre 2020, M. Roosen a été nommé président exécutif du conseil et M. Singh, président et chef de la direction de la Société.
- (5) En outre, dans le cadre de la durée d'emploi de M. Singh, le conseil a tenu compte de la période allant du 31 décembre 2019 jusqu'à la date de l'attribution de l'incitatif à long terme dans le cadre de l'attribution annuelle de 2020; par conséquent, la valeur de son attribution annuelle de l'attribution annuelle d'actions a augmenté d'une valeur de 365 160 \$ et la valeur de son attribution fondée sur les options a augmenté d'une valeur de 243 440 \$.
- (6) Même si le salaire de base de M. André Le Bel est de 318 000 \$, une partie de celui-ci est facturée par la Société à Ressources Falco Ltée, une entreprise associée, pour ses services à titre de membre de la haute direction. Par conséquent, les montants indiqués aux colonnes « Salaire » et « Attributions fondées sur des options » témoignent des montants réels assumés par la Société à cet égard.
- (7) Puisque la rémunération en espèces de M. Spencer est libellée en dollars américains, sa rémunération a été convertie en dollars canadiens en utilisant le cours du change moyen pour chaque exercice applicable (1,2535 en 2021, 1,3415 en 2020 et 1,3269 en 2019).
- (8) Les sommes indiquées dans la colonne autre rémunération tiennent compte de l'Allocation de subsistance.

**POUR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS SUIVANTS D'ODV, LA RÉMUNÉRATION DE 2021 A ÉTÉ ASSUMÉE À 100 % PAR OSISKO DÉVELOPPEMENT**

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régime incitatif annuel	Régime incitatif à long terme			
Sean Roosen Président et chef de la direction d'Osisko Développement	2021	525 000	945 000	630 000	341 250	—	—	—	2 441 250
	2020 <sup>(1)(2)</sup>	35 311	—	973 700	42 551	—	—	—	1 051 562
	2019 <sup>(3)</sup>	535 438	896 900	571 170	502 600	—	—	—	2 506 108
Luc Lessard Chef de l'exploitation d'Osisko Développement	2021	313 000	769 500	265 056	233 450	—	—	—	1 581 006
	2020 <sup>(1)(2)</sup>	264 180	778 500	273 312	421 770	—	—	10 000	1 747 762
	2019 <sup>(1)</sup>	93 000	778 500	409 644	159 100	—	—	—	1 440 244
Chris Lodder Président d'Osisko Développement	2021	425 000	586 500 <sup>(4)</sup>	391 000	276 250	—	—	—	1 678 750
	2020 <sup>(1)(2)</sup>	425 000	1 100 000	656 688	468 560	—	—	—	2 650 228
	2019 <sup>(5)</sup>	425 000	261 000	24 900	297 500	—	—	—	1 008 400

**NOTES :**

- (1) Dans le cadre d'une prise de contrôle inversée (la « prise de contrôle inversée »), Osisko Développement a été lancée le 25 novembre 2020. Ainsi, la rémunération de MM. Sean Roosen, Luc Lessard et Chris Lodder a été assumée à plus de 90 % par la Société en 2020 puisqu'ils étaient des membres de la direction de celle-ci. Pour 2019, la rémunération de MM. Roosen et Lessard a été assumée à 100 % par la Société.
- (2) En décembre 2020, les membres de la haute direction visés d'ODV ont reçu une attribution unique d'options d'achat d'actions dans le cadre de la réalisation de la prise de contrôle inversée.
- (3) La rémunération de M. Roosen pour 2019 a été versée par la Société à titre de président du conseil et de chef de la direction. Osisko Développement a été constituée en novembre 2020 dans le cadre de la prise de contrôle inversée. Cette rémunération est également incluse dans le tableau sommaire de la rémunération pour les membres de la haute direction visés d'OR figurant ci-dessus.
- (4) Le 1<sup>er</sup> juin 2021, M. Chris Lodder et M. Luc Lessard ont reçu des unités d'actions restreintes de remplacement d'Osisko Développement d'un montant respectif de 902 100 \$ et de 1 106 695 \$. Ces attributions ont été faites dans le cadre de l'annulation d'UAR attribuées initialement par Redevances aurifères Osisko, cette attribution représentant une attribution unique qui ne fait pas partie de leur rémunération régulière.
- (5) Barkerville a été initialement acquise par la Société dans le cadre d'un plan d'arrangement le 19 novembre 2019. Avant cette date, Barkerville était une société cotée en bourse. Par conséquent, la rémunération reçue en 2019 par M. Chris Lodder à titre de président et chef de la direction a été versée à plus de 90 % par Barkerville et 10 % de celle-ci a été assumée par la Société.

**Rémunération totale assumée par la Société**

Exercice	Salaire total des membres de la haute direction visés d'OR (\$)	Total des attributions fondées sur des actions pour les membres de la haute direction visés d'OR (\$)	Total des attributions fondées sur des options pour les membres de la haute direction visés d'OR (\$)	Total de la rémunération incitative annuelle pour les membres de la haute direction visés d'OR (\$)	Autre rémunération totale des membres de la haute direction visés d'OR (\$)	Rémunération totale des membres de la haute direction visés d'OR assumée par Osisko (\$)
2021	1 733 397	2 981 540	1 799 884	1 835 611	180 594	<b>8 531 026</b>
2020	2 488 931	4 740 450	2 231 319	3 107 348	50 000	12 618 048
2019	1 206 170	5 485 160	2 484 447	1 093 057	—	10 268 834

Le tableau suivant montre la rémunération totale pour les membres de la haute direction visés d'OR pour les années pertinentes, de même que la rémunération totale des membres de la haute direction visés d'OR à titre de pourcentage de la marge de trésorerie et de pourcentage des capitaux propres. Au cours des cinq dernières années, la Société a continué d'établir son actif à long terme et s'attendait à ce que, au cours des premières années, son ratio soit supérieur à celui de sociétés plus reconnues. Les résultats démontrent que, sauf en 2019 et en 2020, alors que l'équipe a pris de l'expansion de concert avec une acquisition et en lien avec l'embauche d'un nouveau président, les ratios se sont, en règle générale, améliorés; la diminution des ratios en 2021 s'explique principalement par le fait qu'après le transfert, la rémunération des membres de la haute direction visés d'ODV indiquée dans la présente circulaire est entièrement versée par Osisko Développement.

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés <sup>(1)</sup> (\$)	Rémunération totale des membres de la haute direction visés sous forme de pourcentage de la marge de trésorerie <sup>(2)</sup> (%)	Rémunération totale des membres de la haute direction visés sous forme de pourcentage des capitaux propres (%)
2021	8 531 026	4,6	0,5
2020	12 618 000	8,4	0,7
2019	10 269 000	7,9	0,7
2018	7 035 000	5,9	0,4
2017	10 424 000	9,6	0,6

NOTES :

- (1) La rémunération reçue par les membres de la haute direction visés d'ODV n'est pas prise en compte pour 2021 puisqu'elle n'est pas assumée par la Société.  
(2) La marge de trésorerie correspond aux produits diminués du coût des ventes (excluant l'épuisement). Le montant indiqué pour 2017 a été annualisé pour rendre compte des actifs liés au portefeuille de métaux précieux acquis auprès d'Orion Resources Partners pour une contrepartie de 1,1 milliard de dollars le 31 juillet 2017.

**Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours**

Le tableau suivant résume l'ensemble des attributions de la Société en cours à la fin de l'exercice clos le 31 décembre 2021. Toutes les valeurs indiquées dans le tableau ont été calculées en fonction du cours de clôture de 15,48 \$ qui était le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2021.

Nom	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions <sup>(1)</sup>		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (nbre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Sean Roosen <sup>(2)</sup>	55 400	17,12	25-06-2026	—	25 500 <sup>(4)</sup>	2 544 912	—
Président exécutif du conseil d'administration	61 400	12,70	01-03-2026	170 692	23 200 <sup>(4)</sup>		
	109 300	13,50	15-05-2025	216 414	50 500 <sup>(5)</sup>		
	165 800	13,61	03-05-2024	310 046	65 200 <sup>(6)</sup>		
	30 800	12,97	07-05-2023	77 308			
	82 800	16,66	07-06-2022	—			
	3 570 <sup>(7)</sup>	12,19	31-01-2024	11 745			
	3 570 <sup>(7)</sup>	18,07	08-12-2022	—			
Sandeep Singh	188 000	12,70	01-03-2026	522 640	78 000 <sup>(4)</sup>	3 535 632	774 000
Président et chef de la direction	250 000	12,70	31-12-2026	695 000	50 000 <sup>(6)</sup>		
	249 400	13,50	15-05-2025	493 812	100 400 <sup>(5)</sup>		
Frédéric Ruel <sup>(3)</sup>	67 100	12,70	01-03-2026	186 538	27 900 <sup>(4)</sup>	1 159 452	—
Chef de la direction financière et vice-président, finances	65 000	13,50	15-05-2025	128 700	26 200 <sup>(5)</sup>		
	54 800	13,61	03-05-2024	102 476	20 800 <sup>(6)</sup>		
	53 100	12,97	07-05-2023	133 281			
	36 900	16,66	07-06-2022	—			
André Le Bel <sup>(3)</sup>	74 700	12,70	01-03-2026	207 666	34 600 <sup>(4)</sup>	1 537 164	—
Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif	69 900	13,50	15-05-2025	138 402	32 500 <sup>(5)</sup>		
	84 900	13,61	03-05-2024	158 763	32 200 <sup>(6)</sup>		
	57 300	12,97	07-05-2023	143 823			
	57 600	16,66	07-06-2022	—			
Michael Spencer	46 300	12,70	01-03-2026	128 714	19 200 <sup>(4)</sup>	812 700	—
Directeur général d'OBL	41 500	13,50	15-05-2025	82 170	16 700 <sup>(5)</sup>		
	43 700	13,61	03-05-2024	81 719	16 600 <sup>(6)</sup>		
	40 400	12,97	07-05-2023	101 404			
	40 200	12,35	22-02-2023	125 826			

Nom	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions <sup>(1)</sup>		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (nbre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Luc Lessard <sup>(2)</sup> Chef de l'exploitation d'Osisko Développement	75 500 118 900 72 100 77 700	13,50 13,61 12,97 16,66	15-05-2025 03-05-2024 07-05-2023 07-06-2022	149 490 222 343 180 971 —	11 972 <sup>(5)</sup> 31 344 <sup>(6)</sup>	670 532	—
Chris Lodder <sup>(2)</sup> Président d'Osisko Développement	31 267 17 850	13,50 16,81	15-05-2025 05-06-2023	61 909 —	5 524 <sup>(5)</sup>	85 512	—

**NOTES :**

- (1) Aux termes du régime d'UAR, les modalités d'acquisition sont généralement les suivantes : les droits à la moitié (1/2) des UAR s'acquiert en fonction du temps écoulé (3 ans) et les droits à la moitié restante (1/2) seront aussi acquis en fonction du temps écoulé (3 ans) et en fonction de critères de rendement fondés sur l'atteinte des objectifs à long terme.
- (2) Les attributions fondées sur des actions et des options en faveur de MM. Sean Roosen, Luc Lessard et Chris Lodder à titre de membres de la haute direction visés d'Osisko Développement, ont été fixées par le conseil d'administration et le comité des ressources humaines d'Osisko Développement, qui font l'objet d'un commentaire plus approfondi dans la circulaire d'ODV accessible sous le profil SEDAR de celle-ci à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).
- (3) En 2021, MM. Le Bel et Ruel ont reçu une attribution additionnelle d'UAR dont les droits s'acquiert en fonction du temps écoulé ayant une valeur de 100 000 \$ au moment de l'attribution et les droits de ces UAR ont été acquis et ceux-ci ont été réglés en actions ordinaires le 1<sup>er</sup> décembre 2021.
- (4) Les droits à ces UAR seront acquis en 2024 conformément aux modalités décrites dans la note (1) ci-dessus.
- (5) Les droits à ces UAR seront acquis en 2023 conformément aux modalités décrites dans la note (1) ci-dessus.
- (6) Les droits à ces UAR seront acquis en 2022 conformément aux modalités décrites dans la note (1) ci-dessus.
- (7) Le nombre d'options non exercées représente des options de remplacement d'Osisko attribuées dans le cadre du plan d'arrangement mettant en cause la Société et Barkerville, qui a pris effet le 21 novembre 2019.

**Attributions aux termes d'un régime incitatif — Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice**

Le tableau suivant indique la valeur en dollars globale qui aurait été réalisée si les options et les UAR visées par les attributions fondées sur des actions et des options avaient été exercées ou réglées, selon le cas, à la date d'acquisition des droits et la valeur globale réalisée à l'acquisition des droits à ces attributions.

Nom	Attributions fondées sur des options — Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions fondées sur des actions — Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>(1)</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres — Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Sean Roosen Président exécutif du conseil d'administration	255 173	1 440 675	410 000
Sandeep Singh Président et chef de la direction	434 788	800 565	615 000
Frédéric Ruel Chef de la direction financière et vice-président, finances	163 633	447 839	281 900
André Le Bel Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif	206 448	620 334	283 025
Michael Spencer Directeur général d'OBL	144 650	423 291	205 574
Luc Lessard <sup>(2)</sup> Chef de l'exploitation d'Osisko Développement	237 159	426 054	233 450
Chris Lodder <sup>(3)</sup> Président d'Osisko Développement	49 088	310 203	276 250

**NOTES :**

- (1) Le cas échéant, ce montant inclut la valeur de la contribution de la Société au régime d'achat d'actions à l'intention des employés relativement à la participation de chaque membre de la haute direction visé d'OR ainsi que la valeur des UAR qui ont été attribuées en 2018 et qui ont été réglées en actions ordinaires de la Société pour un prix de 16,10 \$ par UAR.

soit le cours de clôture à la TSX le 13 mai 2021. Pour MM. Le Bel et Ruel, ce montant comprend aussi la valeur des UAR dont les droits s'acquèrent en fonction du temps écoulé attribués en 2021 et dont les droits ont été acquis le 1<sup>er</sup> décembre 2021.

- (2) M. Luc Lessard était un membre de la haute direction de la Société au moment des attributions fondées sur des actions et des options faites par celle-ci.
- (3) M. Chris Lodder est le président et chef de la direction de Barkerville, qui était une filiale en propriété exclusive de la Société jusqu'à son transfert à Osisko Développement le 25 novembre 2020. Au moment des attributions fondées sur des actions et des options, M. Lodder était un membre de la haute direction de la Société.

### **Options exercées au cours de l'exercice**

<b>Nom</b>	<b>Options exercées (nbre)</b>	<b>Prix d'exercice des options (\$)</b>	<b>Valeur marchande à l'exercice (\$)</b>	<b>Gain réalisé<sup>(1)</sup> (\$)</b>
Chris Lodder	2 667	12,18	17,15	13 255
Chris Lodder	15 633	13,50	17,17	57 373
Sean Roosen	127 600	13,38	14,05	85 492
Sean Roosen	15 000	13,10	15,79	40 350
Sean Roosen	24 270	13,10	15,00	46 113
Frédéric Ruel	15 500	13,38	14,23	13 175
Frédéric Ruel	10 000	13,41	16,83	34 200
Frédéric Ruel	7 000	13,41	16,71	23 100
Frédéric Ruel	7 400	13,41	16,70	24 346

NOTE :

- (1) Le gain réalisé est calculé en fonction de l'écart entre le cours de clôture à l'exercice et le prix d'exercice des options, multiplié par le nombre d'options d'achat d'actions ainsi exercé.

### **Mécanismes de rémunération fondés sur des titres**

Les options attribuées ou les titres émis par la Société aux termes des mécanismes de rémunération fondés sur des titres de la Société sont régis par les régimes suivants : le régime d'achat d'actions à l'intention des employés, le régime d'UAR, le régime d'UAD et le régime d'options d'achat d'actions.

#### *Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés*

Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés prévoit l'acquisition d'actions ordinaires par les employés admissibles (au sens donné à ce terme ci-après) dans le but de promouvoir les intérêts de la Société en motivant, en attirant et en maintenant en poste les employés de la Société et de ses filiales non ouvertes, tout en faisant bénéficier la Société et ses actionnaires des avantages inhérents à la propriété d'actions ordinaires par les employés de la Société et de ses filiales non ouvertes. Il est généralement reconnu qu'un régime d'achat d'actions à l'intention des employés aide à augmenter la motivation et le dévouement des employés grâce à l'occasion qui leur est donnée d'acquérir une participation exclusive dans la Société.

#### *Le régime d'options d'achat d'actions*

L'objectif du régime d'options d'achat d'actions est de promouvoir les intérêts de la Société en incitant les dirigeants, les cadres, les employés et les consultants de la Société et de ses filiales à acquérir des actions de la Société, accroissant de ce fait leur participation dans la Société, les encourageant à demeurer auprès de la Société et de ses filiales et leur procurant un incitatif supplémentaire dans les efforts qu'ils déploient au nom de la Société et de ses filiales.

#### *Le régime d'UAR*

Le régime d'UAR a pour but d'aider la Société et ses filiales à attirer et à retenir des personnes expérimentées, de permettre à certains employés de la Société et de ses filiales de participer au succès à long terme de la Société et de promouvoir une harmonisation accrue des intérêts des employés désignés en vertu du régime d'UAR et ceux des actionnaires de la Société.

#### *Le régime d'UAD*

Le régime d'UAD a pour but d'aider la Société et ses filiales à attirer et à retenir des personnes expérimentées et compétentes, de permettre aux administrateurs de la Société et de ses filiales de participer au succès à long terme de la Société et de promouvoir une harmonisation accrue des intérêts des administrateurs désignés en vertu du régime d'UAD et ceux des actionnaires de la Société.

## **ADMISSIBILITÉ**

### **Qui est admissible à participer au régime?**

#### *Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés*

Les participants au régime d'achat d'actions à l'intention des employés sont les employés, y compris ceux à temps plein ou à temps partiel, qui ont un contrat d'emploi d'une durée d'au moins un an avec la Société ou avec des personnes liées à la Société désignées par le conseil d'administration de la Société ou par le comité du conseil d'administration autorisé à superviser le régime d'achat d'actions à l'intention des employés (les « **membres du même groupe désignés** ») qui ont fourni des services à la Société ou à tout membre du même groupe désigné pendant au moins 60 jours. Le comité des RH peut, à son entière discrétion, décider de ne pas tenir compte de cette période de 60 jours ou déterminer que le régime d'achat d'actions à l'intention des employés ne s'applique pas à un employé admissible donné.

#### *Le régime d'options d'achat d'actions*

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, des options peuvent être attribuées en faveur d'administrateurs membres de la haute direction, de dirigeants, d'employés et de consultants qui fournissent des services continus à la Société et à ses filiales. Les administrateurs non membres de la haute direction n'ont pas droit à des options. Les options d'Osisko de remplacement, qui avaient initialement été offertes aux titulaires d'options de Barkerville, ne font pas partie du régime d'options d'achat d'actions de la Société.

#### *Le régime d'UAD*

Aux termes du régime d'UAD, un administrateur non membre de la direction de la Société ou d'une filiale est admissible à participer au régime d'UAD.

#### *Le régime d'UAR*

Aux termes du régime d'UAR, des UAR peuvent être octroyées en faveur des membres de la haute direction et des employés clés de la Société ou d'une filiale. Il est entendu que les membres du conseil d'administration qui ne font pas partie de la haute direction ne participent pas au régime d'UAR.

## **DURÉE ET ACQUISITION**

### **Quelle est la durée des options ou des titres pouvant être émis aux termes des mécanismes de rémunération fondés sur des titres et quel est leur calendrier d'acquisition?**

#### *Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés*

Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés permet à un employé admissible de cotiser de l'argent de manière continue. La Société déduira de la rémunération de l'employé admissible sa cotisation au régime en versements égaux commençant le premier jour du trimestre et détiendra ces sommes en fiducie pour celui-ci. Aussitôt que possible après le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre de chaque année civile, la Société portera au crédit de l'employé admissible et détiendra en fiducie pour le compte de celui-ci une somme égale à 60 % de la cotisation qu'elle détient alors en fiducie pour le compte de celui-ci (jusqu'à concurrence de 9 000 \$ par année). La Société émettra à chaque employé admissible des actions ordinaires entièrement libérées de valeur égale à la cotisation globale qu'elle détient en fiducie à cette date. La contribution de la Société sera acquise le 31 décembre de l'année civile à l'égard de laquelle les actions ordinaires ont été émises. Aucune fraction d'action ordinaire ne sera émise aux employés admissibles, mais la tranche inutilisée de la cotisation globale sera détenue en fiducie pour le compte de l'employé admissible jusqu'à ce qu'elle soit utilisée conformément au régime d'achat d'actions à l'intention des employés.

Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés a été initialement approuvé par les actionnaires le 30 juin 2015 et a été mis en œuvre par la Société le 1<sup>er</sup> octobre 2015.

### *Régime d'options d'achat d'actions*

Les options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions doivent être exercées dans le délai fixé par le conseil d'administration, lequel ne doit pas dépasser une période de sept (7) ans à compter de la date de leur attribution (la « **durée des options** »). Les droits aux options sont acquis et les options peuvent être exercées pendant la durée des options comme le conseil d'administration en décide par voie de résolution. Les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées, en totalité ou en partie, à tout moment et à l'occasion pendant la durée des options. À ce jour, toutes les options attribuées ont une durée de cinq ans, exception faite des 250 000 options attribuées à M. Sandeep Singh le 31 décembre 2019 qui, conformément à ses modalités d'embauche, ont une durée de sept ans.

En cas de changement de contrôle, toutes les options en circulation seront acquises et deviendront immédiatement exerçables.

### *Le régime d'UAD*

Sauf indication contraire de la part du comité des RH au moment de l'attribution et sous réserve des dispositions applicables en cas de cessation des services prévues par le régime d'UAD, (i) les droits aux UAD attribuées à un participant conformément à son choix de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération annuelle d'administrateur sous forme d'UAD deviendront immédiatement acquis au moment de l'attribution et (ii) les droits aux UAD attribuées à un participant au titre d'une attribution annuelle deviennent généralement acquis, sauf s'il est prévu autrement au moment de cette attribution, un jour avant la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société. Malgré ce qui précède, le comité des RH pourra, à son gré, fixer un calendrier différent pour l'acquisition des droits aux UAD ou devancer le moment d'acquisition des droits aux UAD dans certaines circonstances s'il estime qu'il est approprié de le faire.

En cas de changement de contrôle, la totalité des droits aux UAD qui n'ont pas été acquis deviendront acquis au moment du changement de contrôle, peu importe les conditions d'acquisition. Cependant, le règlement de ces UAD demeure tributaire de la cessation du mandat de l'administrateur.

En tout temps après la cessation des services d'un participant auquel des UAD ont été attribuées, et dont les droits ont été acquis, mais au plus tard le dernier jour ouvrable de décembre de la première année civile commençant après cette cessation, à une date choisie par ce participant (la « **date de règlement** »), la Société versera au participant ou à son représentant légal la valeur des UAD de ce participant dont les droits ont été acquis sous forme d'espèces ou d'actions ordinaires de la Société ou une combinaison d'espèces et d'actions ordinaires, au choix de la Société à la date de règlement.

En ce qui a trait aux administrateurs établis aux États-Unis, les UAD acquises sont payables au cours de l'exercice qui suit la fin de leur mandat au conseil ou au cours de l'exercice suivant, selon ce qui avait été prévu au moment de leur octroi respectif, mais au plus tard le dernier jour ouvrable de décembre de la première année civile commençant après la fin de leur mandat.

Si la Société choisit de verser au participant des espèces, celui-ci recevra une somme correspondant au nombre d'UAD dont les droits ont été acquis à son compte à cette date, multiplié par la valeur marchande de une (1) action ordinaire à la date de règlement, le tout sous réserve des impôts déduits à la source. Si la Société choisit d'émettre des actions ordinaires à titre de règlement des UAD à un participant, celui-ci recevra le nombre d'actions ordinaires correspondant au nombre d'UAD dont les droits ont été acquis à son compte à la date de règlement, sous réserve des impôts déduits à la source. Un participant n'a pas le droit d'exiger le versement d'une somme à l'égard des UAD qui ont été créditées à son compte avant sa cessation d'emploi.

### *Le régime d'UAR*

Sauf indication contraire du comité des RH lors de l'attribution et sous réserve des dispositions relatives au décès, à une résiliation sans motif, au départ à la retraite ou à l'invalidité de longue durée prévus au régime d'UAR, chaque UAR sera acquise au troisième (3<sup>e</sup>) anniversaire de la date d'attribution. De plus, dans le cas d'UAR assujetties à des conditions d'acquisition liées au rendement, celles-ci seront également multipliées par le pourcentage de rendement déterminé par le conseil d'administration de la Société lors de l'acquisition, à condition toutefois que si ce pourcentage de rendement excède 100 %, la Société aura le droit de régler ce montant excédentaire en espèces. Toutefois, le comité des RH peut, à son entière discrétion,

devancer le moment d'acquisition des droits aux UAR dans certaines circonstances s'il estime qu'il est approprié de le faire.

En cas de changement de contrôle, toutes les UAR en circulation sont acquises, quelles que soient les conditions d'acquisition fondées sur le rendement.

Après la date d'acquisition, le porteur d'UAR recevra, au choix de la Société à la date de règlement, selon le cas (i) un certificat enregistré au nom du porteur représentant au total le nombre total d'actions ordinaires que le porteur aura alors le droit de recevoir et/ou (ii) un paiement sous forme d'un chèque, ou de tout autre mode de paiement déterminé par le comité des RH de toute partie alors payable en espèces au titulaire, moins les retenues à la source et autres retenues requises par la loi et devant être retenues par la Société relativement à la satisfaction des UAR du titulaire. Une fois réglé, le porteur n'a plus aucun droit relatif aux unités d'UAR acquises en vertu du régime d'UAR.

### ***NOMBRE DE TITRES ÉMIS OU SUSCEPTIBLES D'ÉMISSION***

***Aux termes des mécanismes de rémunération fondés sur des titres, combien de titres peuvent être émis et quel pourcentage des actions en circulation de la Société cela représente-t-il?***

#### *Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés*

Le nombre maximal d'actions ordinaires disponibles pour le régime d'achat d'actions à l'intention des employés ne doit en aucun cas dépasser 0,1 % des actions ordinaires de la Société émises et en circulation.

Si la Société émet des actions ordinaires supplémentaires, le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'achat d'actions à l'intention des employés augmentera en conséquence. Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés est considéré comme un régime à réserve perpétuelle étant donné que les actions ordinaires émises aux termes du régime d'achat d'actions à l'intention des employés peuvent faire l'objet d'attributions subséquentes aux termes du régime.

Les règles de la TSX stipulent que les options et les autres droits non attribués dans le cadre d'un mécanisme de rémunération en titres sans plafond fixe de titres pouvant être émis doivent être approuvés tous les trois ans. Les droits non attribués aux termes du régime d'achat d'actions à l'intention des employés ont été soumis aux actionnaires, qui les ont approuvés le 12 mai 2021.

#### *Le régime d'options d'achat d'actions*

Le nombre global d'actions ordinaires devant être émises à l'exercice de l'ensemble des options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions ne doit pas dépasser 4 % des actions ordinaires émises et en circulation au moment de l'attribution des options (avant dilution) ou, s'il est plus élevé, tout autre nombre approuvé à l'occasion par la TSX et les actionnaires de la Société.

Si une option attribuée aux termes du régime d'options d'achat d'actions expire ou prend fin pour quelque raison que ce soit sans avoir été exercée intégralement, les actions ordinaires non achetées assujetties à cette option pourront à nouveau être utilisées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions.

Par conséquent, si la Société émet des actions ordinaires supplémentaires, le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions augmentera en conséquence. Le régime d'options d'achat d'actions est considéré comme un régime à réserve perpétuelle étant donné que les actions ordinaires visées par les options qui ont été exercées aux termes du régime d'options d'achat d'actions peuvent faire l'objet d'attributions subséquentes aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

Les règles de la TSX stipulent que les options et les autres droits non attribués dans le cadre d'un mécanisme de rémunération en titres sans plafond fixe de titres pouvant être émis doivent être approuvés tous les trois ans. Les options non attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions ont été soumises aux actionnaires, qui les ont approuvées le 22 juin 2020.

### Le régime d'UAD

Le nombre total d'actions ordinaires réservées et disponibles aux fins d'émission aux termes du présent régime d'UAD ne doit en aucun cas dépasser 0,5 % du total des actions ordinaires émises et en circulation de la Société au moment de la date de règlement (avant dilution), ou tout autre nombre que peuvent approuver de temps à autre la TSX et les actionnaires de la Société. Toute augmentation du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation entraînera une hausse du nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'UAD modifié ou de tout autre mécanisme de rémunération fondée sur des actions de la Société proposé ou en place.

Les règles de la TSX stipulent que les options et les autres droits non attribués dans le cadre d'un mécanisme de rémunération en titres sans plafond fixe de titres pouvant être émis doivent être approuvés tous les trois ans. Les droits non attribués aux termes du régime d'UAD ont été soumis aux actionnaires, qui les ont approuvés le 1<sup>er</sup> mai 2019.

### Le régime d'UAR

Le nombre total d'actions ordinaires réservées et disponibles aux fins d'attribution et d'émission aux termes du régime d'UAR ne doit pas dépasser un nombre d'actions ordinaires égal à 1,8 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la Société au moment de l'attribution d'UAR (sur une base non diluée), ou tout autre nombre pouvant être approuvé de temps à autre par la TSX et les actionnaires de la Société. Toute augmentation du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation entraînera une augmentation du nombre d'actions ordinaires pouvant être émises en vertu du régime d'UAR ou de tout autre arrangement de rémunération en actions proposé ou établi de la Société.

Les règles de la TSX stipulent que les options et les autres droits non attribués dans le cadre d'un mécanisme de rémunération en titres sans plafond fixe de titres pouvant être émis doivent être approuvés tous les trois ans. Les droits non attribués aux termes du régime d'UAR a été soumis aux actionnaires, qui les ont approuvés le 12 mai 2021.

### Information sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau suivant présente, en date du 31 décembre 2021, les renseignements globaux relatifs aux régimes de rémunération de la Société dans le cadre desquels l'émission de nouveaux titres de capitaux propres de la Société est autorisée. Au 31 décembre 2021, la Société comptait 166 493 597 actions ordinaires émises et en circulation.

Catégorie de régimes	Actions ordinaires devant être émises lors de l'exercice des options, des UAD ou des UAR en circulation (n <sup>bre</sup> ) et (% des actions ordinaires émises et en circulation <sup>(5)</sup> )	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (\$)	Actions ordinaires restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des capitaux propres (n <sup>bre</sup> ) et (% des actions ordinaires émises et en circulation <sup>(5)</sup> )
Régimes de rémunération de la Société fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les actionnaires :			
• Régime d'achat d'actions à l'intention des employés <sup>(1)</sup>	s.o.	s.o.	166 493 (ou 0,1 %)
• Régime d'unités d'actions différées <sup>(2)</sup>	376 203 (ou 0,2 %)	s.o.	456 265 (ou 0,3 %)
• Régime d'unités d'actions restreintes <sup>(3)</sup>	878 397 (ou 0,5 %)	s.o.	2 118 487 (ou 1,3 %)
• Régime d'options d'achat d'actions <sup>(4)</sup>	3 527 833 (ou 2,1 %)	13,75	3 131 910 (ou 1,9 %)
Régimes de rémunération de la Société fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les actionnaires :	s.o.	s.o.	s.o.
Total :	4 782 433 (ou 2,9 %)	13,75	5 873 157 (ou 3,5 %)

#### NOTES :

- (1) Le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises en vertu du régime d'achat d'actions à l'intention des employés ne doit pas dépasser 0,1 % des actions ordinaires émises et en circulation. Conformément aux modalités du régime d'achat d'actions à l'intention des employés, les actions ordinaires sont émises trimestriellement au cours de clôture moyen pondéré des cinq (5) jours de bourse consécutifs précédant la fin de chaque trimestre financier applicable de la Société ou devant être achetés à la TSX au prix du marché. En conséquence, aucun droit d'exercice n'est applicable à ce régime.
- (2) Le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'UAD ne doit pas dépasser 0,5 % des actions ordinaires émises et en circulation. Sauf décision contraire du conseil d'administration, les droits aux UAD seront acquis le jour précédant la prochaine assemblée annuelle des actionnaires qui suit cette attribution et les UAD confèrent le droit de recevoir un paiement sous forme d'actions ordinaires, d'espèces ou d'une combinaison d'actions ordinaires et d'espèces. Le prix d'exercice moyen pondéré pour les UAD n'est pas applicable, car la valeur de règlement des UAD est fondée sur le cours de clôture à la TSX des actions ordinaires de la Société le jour qui précède la date de règlement. Le règlement des UAD est assujéti aux retenues fiscales.
- (3) Le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'UAR ne doit pas dépasser 1,8 % des actions ordinaires émises et en circulation. Sauf décision contraire du conseil d'administration, les droits aux UAR s'acquiert sur une période de trois ans et les UAR permettent de recevoir un paiement sous forme d'actions ordinaires, d'espèces ou d'une combinaison d'actions ordinaires et d'espèces. Le prix d'exercice moyen pondéré pour les UAR n'est pas applicable, car la valeur de règlement des UAR est fondée sur le cours de clôture à la TSX des actions ordinaires de la Société le jour qui précède la date de règlement. Le règlement des UAR est assujéti aux retenues fiscales.
- (4) Le nombre total d'actions ordinaires devant être remises à l'exercice de toutes les options octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions ne doit pas dépasser 4 % des actions ordinaires émises et en circulation au moment de l'attribution des options (sur une base non diluée).
- (5) Les pourcentages sont arrondis à la décimale la plus proche.

En 2021, la Société a attribué 763 700 options à des participants au titre du régime d'options d'achat d'actions, ce qui représente 0,46 % des actions ordinaires émises et en circulation en date du 31 décembre 2021 et la Société a attribué 293 610 UAR aux participants aux termes du régime d'UAR représentant 0,18 % des actions ordinaires émises et en circulation au 31 décembre 2021 et la Société a attribué 64 720 UAD aux participants aux termes du régime d'UAD, ce qui représente 0,04 % des actions ordinaires émises et en circulation au 31 décembre 2021.

En date du 22 mars 2022, 3 481 830 actions ordinaires pouvaient être émises à l'exercice des options en circulation, ce qui représente 2,1 % des actions ordinaires de la Société émises et en circulation. Ces options peuvent être exercées à des prix d'exercice variant entre 11,22 \$ et 17,12 \$ l'action et expirent au plus tard le 31 décembre 2026.

### **LIMITE DE PARTICIPATION DES INITIÉS**

**Quel est le pourcentage maximal de titres disponibles aux fins d'émission aux initiés de la Société aux termes des mécanismes de rémunération fondés sur des titres?**

Afin d'être conforme aux règles de la TSX :

- a) le nombre global d'actions ordinaires pouvant être émises aux initiés, à l'occasion, aux termes de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des titres ne peut dépasser 10 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation;
- b) le nombre d'actions ordinaires émises aux initiés aux termes de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des titres au cours d'une période de un an ne peut dépasser 10 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation.

### **NOMBRE MAXIMAL DE TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS À UNE PERSONNE**

**Quel est le nombre maximal de titres qu'une personne a le droit de recevoir aux termes des mécanismes de rémunération fondés sur des titres et quel pourcentage du capital-actions en circulation de la Société cela représente-t-il?**

*Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés*

Conformément aux modalités du régime d'achat d'actions à l'intention des employés, la Société verse un montant égal à 60 % de la contribution de l'employé admissible jusqu'à concurrence de 9 000 \$ par année, (en supposant qu'un employé admissible ait versé la contribution mensuelle maximale de 1 250 \$ (15 000 \$ annuellement). Des actions ordinaires sont émises trimestriellement au cours moyen pondéré de clôture de l'action ordinaire de la Société, telle qu'inscrite à la TSX pour les cinq (5) jours de bourse consécutifs avant la fin de chaque trimestre financier applicable de la Société ou achetées à la TSX au prix du marché.

*Le régime d'options d'achat d'actions*

Le nombre d'actions ordinaires assujétiées à une option attribuée à un participant aux termes du régime d'options d'achat d'actions est déterminé dans la résolution du conseil d'administration et aucun

participant ne se verra attribuer une option visant plus de 4 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société au moment de l'attribution de l'option.

#### *Le régime d'UAD*

Le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises à un participant aux termes du régime d'UAD ne doit pas dépasser 0,5 % du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation de la Société au moment de l'attribution d'UAD. Le conseil a approuvé des modifications au régime d'UAD le 1<sup>er</sup> avril 2022. Les modifications au régime d'UAD sont traitées plus en détail à la rubrique « Approbation des modifications apportées au régime d'unités d'actions différées et approbation des droits et autres titres non attribués dans le cadre du régime ».

#### *Le régime d'UAR*

Le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises à un participant aux termes du régime d'UAR ne doit pas dépasser 1,8 % du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation au moment du règlement des UAR.

### **PRIX D'EXERCICE OU D'ACHAT**

#### ***Comment détermine-t-on le prix d'exercice aux termes des mécanismes de rémunération fondés sur des titres?***

##### *Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés*

Les actions ordinaires émises aux termes du régime d'achat d'actions à l'intention des employés seront émises à un cours correspondant à la moyenne pondérée des cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX pendant la période de cinq (5) jours de bourse consécutifs précédant la fin de chaque trimestre financier de la Société, ou seront achetées à la TSX au cours du marché.

##### *Le régime d'options d'achat d'actions*

Le prix d'exercice des options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions est établi par le conseil d'administration, sous réserve des règles des autorités de réglementation ayant compétence sur les titres de la Société, y compris la TSX. Le prix d'exercice au moment de l'attribution des options ne doit pas être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX la veille de l'attribution.

##### *Le régime d'UAD*

Le prix d'émission aux termes du régime d'UAD est établi en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Société négociées à la TSX le jour précédant la date de l'attribution ou du règlement.

##### *Le régime d'UAR*

La valeur d'une UAR au moment de l'attribution ou du règlement est habituellement déterminée par le comité des RH en fonction du cours de clôture des actions ordinaires inscrites à la TSX la veille de l'attribution ou du règlement.

### **CESSATION**

#### ***Dans quelles circonstances une personne n'est plus admissible à participer?***

##### *Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés*

Dans le cadre du régime d'achat d'actions à l'intention des employés, un employé admissible cesse automatiquement d'avoir le droit d'y participer au moment de la cessation de son emploi du fait d'une fin d'emploi pour ou sans motif valable par la Société ou un membre du même groupe désigné, ou du fait de sa démission ou pour un autre motif que son départ à la retraite après avoir atteint l'âge fixé dans la politique de retraite normale de la Société ou plus tôt avec l'accord de la Société.

### *Le régime d'options d'achat d'actions*

Si un participant au régime d'options d'achat d'actions cesse d'être un dirigeant, un cadre, un consultant ou un employé de la Société ou d'une filiale pour quelque raison que ce soit (sauf l'invalidité, le départ à la retraite avec le consentement de la Société ou le décès), les options attribuées au participant peuvent être exercées en totalité ou en partie par le participant au cours d'une période débutant à la date de la cessation et prenant fin 180 jours plus tard ou, si cette date est antérieure, à la date d'expiration. Si un participant au régime d'options d'achat d'actions cesse d'être un dirigeant, un cadre, un consultant ou un employé de la Société ou d'une filiale en raison d'une invalidité ou de son départ à la retraite avec le consentement de la Société, les options attribuées au participant peuvent être exercées en totalité ou en partie par le participant au cours d'une période débutant à la date de la cessation et prenant fin à la date qui est un an plus tard ou, si elle est antérieure, à la date d'expiration. Advenant le décès du participant, les droits aux options qui lui ont été attribuées antérieurement sont automatiquement acquis et les options peuvent être exercées en totalité ou en partie par le représentant légal du participant au plus tard à la date qui est un an après le décès ou, si elle est antérieure, à la date d'expiration.

### *Le régime d'UAD*

Sauf s'il en est décidé autrement par le comité des RH, les événements suivants constituent un cas de cessation de services aux termes duquel toutes les UAD octroyées à ces participants et dont les droits sont acquis au moment où survient ce cas de cessation de services seront payées à ce participant, de manière conforme au régime d'UAD et à la lettre d'attribution :

- (i) *la démission d'un participant de son poste de membre du conseil;*
- (ii) *la décision d'un participant de ne pas briguer un nouveau mandat comme membre du conseil;*
- (iii) *le défaut de mise en candidature d'un participant aux fins de réélection à titre de membre du conseil;*
- (iv) *le décès d'un participant.*

### *Le régime d'UAR*

Sauf disposition contraire du conseil, les dispositions suivantes s'appliquent au moment où un participant cesse d'être employé par la Société ou par une filiale :

- a) Congédiement avec motif valable et démission volontaire – Si un participant cesse d'être un employé par suite d'un congédiement avec motif valable ou à la suite d'une cessation volontaire, à compter de la date à laquelle le participant est avisé, à compter de la date à laquelle la Société ou la filiale reçoit un avis de démission volontaire, toutes les UAR en vigueur seront résiliées.
- b) Décès, cessation d'emploi sans motif valable, retraite ou invalidité à long terme – Si un participant cesse d'être un employé de la Société ou d'une filiale en raison d'un décès, d'une cessation d'emploi sans motif valable, d'un départ à la retraite ou d'une invalidité à long terme, les droits acquis des UAR sont soumis aux conditions suivantes :
  - i. Pour chaque UAR en vigueur – composante fixe :
    - A. Si le participant n'a pas droit à une période de prolongation des avantages, l'acquisition de la part fixe de chaque attribution d'UAR sera calculée au prorata en fonction du nombre de jours réellement travaillés à compter de la date d'attribution de ces UAR jusqu'à la date du décès, de la cessation d'emploi sans motif valable, du départ à la retraite ou de l'invalidité de longue durée, sur le nombre de jours du calendrier d'acquisition initial établi relativement à cette attribution;
    - B. si le participant a droit à une période de prolongation des avantages, l'acquisition de la part fixe de chaque attribution d'UAR sera calculée au prorata en fonction de la somme du nombre de jours compris dans la période de prolongation des avantages et de ceux réellement travaillés à compter de la date d'attribution de telles UAR jusqu'à la date du décès, de la cessation d'emploi sans motif valable, du départ à la retraite ou de l'invalidité

de longue durée, sur le nombre de jours du calendrier initial d'acquisition des droits établi relativement à cette attribution;

- ii. Pour chaque UAR en vigueur – Acquisition de rendement : l'acquisition de toutes les attributions d'UAR fondées sur le rendement sera calculée au prorata du nombre de jours réellement travaillés à compter de la date d'attribution de ces UAR, jusqu'à la date du décès, de la cessation d'emploi sans motif valable, du départ à la retraite ou de l'invalidité de longue durée, sur le calendrier d'acquisition initial établi relativement à cette attribution; le nombre d'UAR acquises résultant de ce calcul au prorata sera multiplié par le pourcentage de rendement déterminé par le conseil d'administration de la Société.

Pour plus de précision, une démission volontaire sera considérée comme une retraite si le participant a atteint l'âge normal de la retraite en vertu des régimes d'avantages sociaux ou des politiques de la Société, à moins que le comité des RH n'en décide autrement à son entière discrétion.

### **CESSIBILITÉ**

***Est-ce que les options ou les droits détenus aux termes des mécanismes de rémunération fondés sur des titres peuvent être cédés ou transférés?***

Les avantages, les droits et les options dévolus à un participant conformément aux modalités et aux conditions du régime d'achat d'actions à l'intention des employés, du régime d'UAD, du régime d'UAR et du régime d'options d'achat d'actions ne peuvent être cédés ou transférés, sauf en vertu d'une loi sur la transmission et la distribution ou aux termes d'un testament. L'ensemble des options, des UAD, des UAR ainsi que les avantages et droits s'y rattachant ne peuvent être exercés que conformément auxdits régimes.

### **DISPOSITIONS DE MODIFICATION**

***Comment modifie-t-on les mécanismes de rémunération fondés sur des titres? Est-ce que cela nécessite l'approbation des actionnaires?***

*Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés*

Le comité des RH autorisé par le conseil d'administration à superviser le régime d'achat d'actions à l'intention des employés possède les droits suivants, sans que les actionnaires de la Société n'aient à les approuver :

- i) suspendre le régime d'achat d'actions à l'intention des employés ou y mettre fin et le remettre en vigueur;
- ii) apporter une modification au régime d'achat d'actions à l'intention des employés qui n'est pas prévue à la rubrique exigeant l'approbation des actionnaires, notamment aux fins suivantes :
  - a) apporter une modification administrative, notamment modifier la formulation d'une disposition du régime d'achat d'actions à l'intention des employés afin de clarifier le sens des dispositions existantes ou de corriger ou de compléter une disposition du régime d'achat d'actions à l'intention des employés qui serait incompatible avec une autre disposition de celui-ci, de corriger les erreurs grammaticales ou typographiques et de modifier les définitions du régime d'achat d'actions à l'intention des employés;
  - b) apporter une modification afin de se conformer aux règles, aux politiques, aux instruments et aux avis d'une autorité de réglementation ayant compétence sur la Société, dont la TSX, ou autrement se conformer à une loi ou un règlement applicable;
  - c) apporter une modification aux dispositions relatives à l'acquisition des droits du régime d'achat d'actions à l'intention des employés;

- d) apporter une modification aux dispositions relatives aux conséquences de la cessation d'emploi ou de la cessation des services d'un employé admissible sur son statut dans le cadre du régime d'achat d'actions à l'intention des employés;
- e) apporter une modification à l'administration ou à la mise en œuvre du régime d'achat d'actions à l'intention des employés.

Le comité des RH est autorisé par le conseil d'administration à superviser le régime d'achat d'actions à l'intention des employés peut, avec l'approbation des actionnaires de la Société par voie de résolution ordinaire, apporter les modifications suivantes à ce régime :

- i) toute augmentation du nombre de nouvelles actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime ou la substitution d'un pourcentage maximal fixe à un nombre maximal fixe d'actions ordinaires;
- ii) une modification du montant de la contribution de la Société fixée à un montant égal à 60 % de la contribution de l'employé admissible;
- iii) toute modification du mécanisme de contribution relative à la contribution de la Société;
- iv) toute modification des catégories de personnes qui constituent des employés admissibles;
- v) toute modification susceptible de modifier ou de supprimer une disposition de la présente rubrique exigeant l'approbation des actionnaires.

Nonobstant ce qui précède, toutes les approbations réglementaires requises, notamment celle de la TSX, doivent être obtenues pour toute modification du régime d'achat d'actions à l'intention des employés.

#### *Le régime d'options d'achat d'actions*

Le conseil d'administration peut, sans l'approbation des actionnaires de la Société, mais sous réserve de l'obtention de l'approbation requise de la TSX, à sa seule discrétion, apporter les modifications suivantes au régime d'options d'achat d'actions :

- i) toute modification de nature administrative;
- ii) la modification des dispositions relatives à l'acquisition d'une option ou des dispositions du régime d'options d'achat d'actions;
- iii) la modification des dispositions relatives à la résiliation d'une option ou à l'abandon du régime d'options d'achat d'actions qui n'entraîne pas la prorogation de la date d'expiration initiale;
- iv) l'ajout d'une caractéristique d'exercice sans décaissement donnant droit à une somme en espèces ou à des titres, qui prévoit la déduction intégrale du nombre de titres sous-jacents réservés aux fins d'émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions.

L'approbation du conseil d'administration, de la TSX et des actionnaires est requise pour apporter les modifications suivantes au régime d'options d'achat d'actions, selon le cas :

- i) l'augmentation du nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions ou une modification visant à substituer un pourcentage maximal à un nombre maximal d'actions;
- ii) la réduction du prix d'exercice (dans ce contexte, l'annulation ou la résiliation d'une option d'un participant avant son expiration afin de remettre des options au même participant à un prix d'exercice inférieur est considérée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une option), sauf dans le cas d'une réduction normale pour prévenir la dilution;

- iii) l'augmentation du nombre maximal d'actions pouvant être émises à des initiés au cours d'une période de un an ou qui peuvent leur être émises en tout temps;
- iv) la prorogation de la durée d'une option détenue par un initié ou qui lui procure un avantage au-delà de la date d'expiration initiale (sauf, il est entendu, dans le cas de périodes d'interdiction des opérations, conformément aux modalités du régime d'options d'achat d'actions);
- v) la modification de la définition du terme « participant » comprise dans le régime d'options d'achat d'actions qui serait susceptible d'élargir ou d'augmenter la participation des initiés;
- vi) l'ajout d'une forme d'aide financière;
- vii) la modification d'une disposition relative à l'aide financière afin de la rendre plus avantageuse pour les titulaires d'options d'achat d'actions;
- viii) l'ajout d'une caractéristique d'exercice sans décaissement donnant droit à une somme en espèces ou à des titres qui ne prévoit pas la déduction intégrale du nombre de titres sous-jacents réservés aux fins d'émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions;
- ix) l'ajout d'une disposition relative aux unités d'actions restreintes ou aux unités d'actions différées ou de toute autre disposition en conséquence de laquelle les titulaires d'options d'achat d'actions reçoivent des titres alors que la Société ne reçoit aucune contrepartie en espèces;
- x) la modification de la disposition relative à la cessibilité du régime d'options d'achat d'actions;
- xi) une modification pouvant entraîner la modification ou la suppression d'un élément de la présente disposition modificative;
- xii) toute autre modification qui peut entraîner une dilution importante ou déraisonnable des titres en circulation de la Société ou qui est susceptible de procurer des avantages supplémentaires aux participants du régime d'options d'achat d'actions, en particulier les initiés, aux dépens de la Société et de ses actionnaires actuels.

#### *Le régime d'UAD*

Le conseil pourra, sans l'approbation des actionnaires, mais sous réserve de l'approbation requise de la TSX, apporter à sa seule appréciation toutes les autres modifications au régime d'UAD qui ne sont pas du type envisagé dans la disposition modificative nécessitant l'approbation des actionnaires, notamment :

- i) modifier, suspendre ou résilier la totalité ou une partie du régime d'UAD ou modifier les modalités des UAD créditées aux termes du régime. Si une telle modification, suspension ou résiliation a une incidence importante ou défavorable sur les droits d'un participant à l'égard des UAD qui lui sont créditées, le consentement écrit de ce participant relativement à cette modification, suspension ou résiliation doit être obtenu. Malgré ce qui précède, une modification, une suspension ou une résiliation ayant une incidence importante ou défavorable sur les droits d'un participant à l'égard des UAD créditées n'exige pas le consentement écrit de ce participant si une telle modification, suspension ou résiliation est requise pour se conformer aux lois, aux règlements, aux règles, aux ordres émanant d'une autorité gouvernementale ou réglementaire applicables ou aux exigences d'une bourse à la cote de laquelle les actions de la Société sont inscrites. Si le comité des RH résilie le régime d'UAD modifié, les UAD précédemment créditées aux comptes des participants resteront en circulation et en vigueur, et seront réglées en temps opportun à la date de règlement,

conformément aux modalités du régime d'UAD (lequel restera en vigueur, mais uniquement à ces fins) à la date de règlement.

L'approbation du conseil d'administration et l'approbation requise de la TSX et des actionnaires de la Société (à la majorité simple des voix exprimées) sont nécessaires pour que l'une des modifications suivantes soit apportée au régime d'UAD :

- i) toute modification du nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'UAD, y compris l'augmentation du nombre maximal fixe d'actions ou une modification visant à substituer un pourcentage maximal fixe à un nombre maximal fixe d'actions;
- ii) toute modification de la définition de « participant » qui serait susceptible d'élargir ou d'accroître la participation d'initiés;
- iii) toute modification susceptible de modifier ou de supprimer la disposition modificative nécessitant l'approbation des actionnaires.

#### *Le régime d'UAR*

Le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, mais sous réserve de l'approbation requise de la TSX, apporter à sa seule discrétion toutes les autres modifications du régime d'UAR qui ne sont pas du type envisagé dans modification exigeant l'approbation des actionnaires, notamment, sans limitation :

- i) modifier, suspendre ou résilier le régime d'UAR en tout ou en partie ou modifier les modalités des UAR créditées conformément au régime d'UAR. Si une telle modification, suspension ou résiliation a une incidence importante ou défavorable sur les droits d'un participant à l'égard des UAR créditées à ce participant, son consentement écrit à cette modification, suspension ou résiliation devra être obtenu. Nonobstant ce qui précède, l'obtention du consentement écrit de tout participant à une modification, suspension ou résiliation portant atteinte de manière importante ou défavorable à ses droits à l'égard des UAR créditées ne sera pas requise si une telle modification, suspension ou résiliation est requise pour se conformer aux lois, règlements, règles, ordonnances d'autorités gouvernementales ou d'autorités de réglementation applicables ou aux exigences de toute bourse à la cote de laquelle les actions de la Société sont inscrites. Si le comité des RH résilie le régime d'UAR, les UAR précédemment créditées aux participants demeureront en circulation et en vigueur et seront réglées en temps utile conformément aux modalités du régime d'UAR (qui continueront à produire leurs effets) à la date du règlement.

L'approbation du conseil d'administration et l'approbation requise de la TSX et des actionnaires de la Société (à la majorité simple des voix) sont nécessaires pour que l'une des modifications suivantes soit apportée au régime d'unités d'actions restreintes :

- i) l'augmentation du nombre d'actions pouvant être émises en vertu du régime d'UAR ou le passage d'un nombre d'actions maximum fixe à un pourcentage maximum fixe;
- ii) toute modification de la définition de « participant » qui pourrait potentiellement élargir ou accroître la participation d'initiés;
- iii) toute modification susceptible de modifier ou de supprimer la disposition modificative nécessitant l'approbation des actionnaires.

#### ***Est-ce que des modifications ont été apportées aux mécanismes de rémunération fondés sur des titres au cours du dernier exercice?***

Le 14 décembre 2021, le conseil d'administration a pris la résolution de modifier le régime d'achat d'actions à l'intention des employés de la Société. Le conseil d'administration a également modifié le régime d'UAD le 1<sup>er</sup> avril 2022. Les changements apportés à ces régimes sont décrits ci-après :

Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés a été modifié afin d'éliminer la période d'acquisition des droits et de la remplacer par une période de détention des actions ordinaires qui sont émises dans le cadre des cotisations de la Société, ce qui permet une acquisition immédiate des droits au moment de l'émission de ces actions ordinaires.

Le régime d'UAD a été modifié pour limiter la valeur annuelle à la date de l'attribution à 150 000 \$ en faveur de chaque administrateur admissible compte tenu de tous les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de la Société considérés globalement; cette limite exclut l'attribution initiale unique d'UAD et tout montant de rémunération à l'intention d'un administrateur qu'un administrateur admissible a choisi de recevoir sous forme d'UAD plutôt que d'espèces aux termes d'un échange pour une valeur équivalente. En outre, la clause modificatrice du régime d'UAD a également été modifiée afin de prévoir que toute modification de la limite de participation d'un administrateur admissible ne peut être réalisée que moyennant l'approbation de la TSX et des actionnaires.

### **AIDE FINANCIÈRE**

***Est-ce que la Société fournit une aide financière aux participants pour l'acquisition d'actions aux termes des mécanismes de rémunération fondés sur des titres?***

*Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés*

Aux termes du régime d'achat d'actions à l'intention des employés, la Société contribuera une somme égale à 60 % de la cotisation de l'employé admissible accumulée à la fin de chaque période intermédiaire de la Société, jusqu'à concurrence de 9 000 \$ par année.

*Le régime d'options d'achat d'actions*

Aucune disposition ne permet une aide financière dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions.

*Le régime d'UAD et le régime d'UAR*

Aucune applicable.

### **DISPOSITIONS RELATIVES AU CHANGEMENT DE CONTRÔLE**

***Les mécanismes de rémunération fondés sur des titres prévoient-ils des dispositions de rajustement?***

*Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés*

Aux termes du régime d'achat d'actions à l'intention des employés, advenant un changement de contrôle de la Société, tous les droits aux actions ordinaires détenues en fiducie par la Société pour le compte d'un employé admissible qui n'ont pas été acquis lui sont dévolus sur-le-champ. La contribution de la Société est versée immédiatement et les actions ordinaires sont émises à hauteur de la cotisation globale du moment sur le fondement de leur valeur au cours du marché (au sens attribué à ce terme dans le régime d'achat d'actions à l'intention des employés) à la date du changement de contrôle, avant que ne soit réalisée l'opération donnant lieu au changement de contrôle, et les actions ordinaires ainsi émises sont aussitôt remises aux employés admissibles.

En outre, si une modification est apportée aux actions ordinaires, du fait de la déclaration d'un dividende en actions, d'un regroupement, d'une subdivision ou d'un reclassement d'actions ou pour toute autre raison, un rajustement approprié du nombre d'actions ordinaires disponibles dans le cadre du régime d'achat d'actions à l'intention des employés est alors effectué par le comité autorisé par le conseil à superviser le régime. Si ce rajustement donne lieu à des fractions d'actions ordinaires, il ne sera pas tenu compte des fractions d'actions. De tels rajustements sont irrévocables, définitifs et obligatoires pour l'application du régime d'achat d'actions à l'intention des employés.

### *Le régime d'options d'achat d'actions*

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, en cas de changement de contrôle de la Société, les droits à toutes les options non acquises en circulation au moment du changement de contrôle sont acquis et les options peuvent être exercées immédiatement.

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, si les actions ordinaires en circulation sont échangées contre un nombre ou un type différent d'actions ou contre d'autres titres de la Société, ou en cas de réorganisation, de fusion, de regroupement, de subdivision, de reclassement, de versement de dividendes en titres de capitaux propres ou de tout autre changement dans le capital-actions de la Société, chaque participant qui détient une option a le droit, à l'exercice de l'option, de recevoir, au lieu du nombre d'actions auquel il avait auparavant droit, le type et le nombre d'actions ou d'autres titres ou biens que le participant aurait eu le droit de recevoir à la survenance d'un tel événement si, à la date de la prise d'effet de celui-ci, le participant avait détenu les actions auxquelles il avait auparavant droit à l'exercice de l'option.

Si la Société propose de se regrouper ou de fusionner avec une autre société (sauf une filiale en propriété exclusive de la Société) ou de liquider ou dissoudre son entreprise ou de cesser ses activités ou si une offre d'achat visant la totalité ou une partie des actions de la Société est présentée à tous les actionnaires, la Société a le droit, moyennant un avis écrit à cet égard à chaque participant, d'exiger que les options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions soient exercées dans les trente (30) jours suivant la date de cet avis et d'établir qu'après cette période de trente (30) jours, tous les droits d'exercice du participant (dans la mesure où il n'avait pas encore exercé ces droits) prennent automatiquement fin et deviennent nuls et sans effet.

### *Le régime d'UAD*

Aux termes du régime d'UAD, en cas de changement de contrôle, tous les droits aux UAD qui n'ont pas été acquis deviendront acquis au moment du changement de contrôle. Cependant, le règlement de ces UAD demeure tributaire de la cessation du mandat de l'administrateur.

Lorsque des dividendes sont payés sur les actions ordinaires, des UAD additionnelles sont automatiquement attribuées à chaque participant qui détient des UAD à la date de clôture des registres à l'égard de ce paiement de dividendes. Le nombre de ces UAD (arrondi au nombre entier d'UAD le plus près) à créditer à la date de paiement du dividende sera déterminé en divisant le total des dividendes qui auraient été versés à ce participant si ses UAD étaient des actions ordinaires par la valeur marchande à la date à laquelle les distributions ont été versées sur les actions ordinaires. Les UAD octroyées à un participant aux termes de la rubrique sur les crédits sont soumises aux mêmes conditions d'acquisition des droits que les UAD auxquelles elles se rapportent.

### *Le régime d'UAR*

Aux termes du régime d'UAR, en cas de changement de contrôle de la Société, toutes les UAR en circulation deviennent acquises, quelles que soient les conditions d'acquisition liées au rendement.

En cas de dividende en actions, subdivision, regroupement ou échange d'actions, fusion, refonte, recapitalisation, fusion, plan d'arrangement, restructuration, scission ou autre distribution (autre que les dividendes en espèces normaux) de l'actif de la Société ou de toute autre modification ayant une incidence sur les actions ordinaires, les rajustements nécessaires pour refléter cette modification doivent être apportés en ce qui concerne le nombre d'UAR dans les comptes tenus pour chaque participant, à condition qu'aucune fraction d'UAR ne soit émise à l'intention des participants et que le nombre d'UAR à émettre soit arrondi au nombre entier suivant d'UAR.

À chaque fois que des dividendes sont versés sur les actions ordinaires, des unités d'actions restreintes supplémentaires sont automatiquement attribuées à chaque participant qui détient des unités d'actions restreintes à la date de clôture des registres pour le dividende en question. Le nombre de ces UAR (arrondi à l'ensemble des UAR le plus proche) à créditer à la date de paiement du dividende sera déterminé en divisant le total des dividendes qui auraient été versés à ce participant si ses UAR étaient des actions ordinaires par la valeur marchande à la date à laquelle les dividendes ont été payés sur les actions ordinaires.

Les UAR octroyées à un participant en vertu de la rubrique sur les crédits pour dividendes sont soumises à la même acquisition que les UAR auxquelles elles se rapportent.

### **PÉRIODE D'INTERDICTION**

#### **Les mécanismes de rémunération fondés sur des titres prévoient-ils des dispositions relatives à une période d'interdiction des opérations?**

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, si une option expire au cours d'une période pendant laquelle il est interdit aux initiés de négocier des actions aux termes de la politique relative à la négociation de titres de la Société, telle qu'elle peut être mise en œuvre et modifiée à l'occasion, ou dans les 10 jours ouvrables suivant la fin d'une telle période, l'option expire le 10<sup>e</sup> jour ouvrable suivant la fin de la période d'interdiction des opérations (au sens du régime d'options d'achat d'actions). Même si la période d'interdiction des opérations ne vise que les initiés de la Société, la prorogation s'applique à tous les participants détenant des options qui expirent pendant la période d'interdiction des opérations.

### **PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE**

La Société n'a adopté aucun régime de retraite ou régime de pension prévoyant le versement de prestations.

### **PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE**

La Société a conclu avec les membres de la haute direction visés des contrats d'emploi dont les modalités sont conformes aux pratiques de sociétés ouvertes qui exercent des activités dans le même secteur et le même marché que la Société et dont la taille est comparable à celle de la Société. La rubrique suivante décrit les paiements et les avantages éventuels estimatifs aux termes des contrats d'emploi auxquels auraient eu droit les membres de la haute direction visés si une cessation d'emploi sans motif ou un changement de contrôle s'était produit le 31 décembre 2021.

Les contrats d'emploi pour chacun des membres de la haute direction visés comprennent les dispositions suivantes :

Osisko :

#### **A. Cessation d'emploi sans motif valable :**

- (1) Salaire de base et prime moyenne annualisée versée ou déclarée au cours des deux derniers exercices :
  - un versement égal à la somme des éléments suivants : entre une (1) fois et une fois et demie (1,5) le salaire annuel de base et la prime moyenne annualisée versée ou déclarée au cours des deux derniers exercices.
- (2) Prestations (d'assurance et autres) :
  - la Société continuera de verser toutes les prestations pendant une période correspondante variant entre un (1) an et un an et demi (1,5) suivant la cessation de l'emploi du membre de la haute direction visé d'OR (le « **délai prolongé de versement des prestations** »).
- (3) Acquisition anticipée des droits aux titres de capitaux propres dont les droits ne sont pas acquis :
  - les droits aux UAR que détiennent les membres de la haute direction visés d'OR, le cas échéant, s'acquièrent et les UAR sont payables conformément aux dispositions du régime d'UAR, dans sa version modifiée. Le membre de la haute direction visé d'OR peut également exercer les options dont les droits s'acquièrent pendant le délai prolongé de versement des prestations conformément aux dispositions du régime d'options d'achat d'actions.

Si la Société met fin à l'emploi d'un membre de la haute direction visé sans motif valable, y compris s'il s'agit d'un congédiement déguisé, dans les 18 mois suivant un changement de contrôle, les membres de la haute direction visés d'OR auront droit à l'indemnité de cessation d'emploi suivante :

#### **B. Changement de contrôle (un « changement de contrôle ») :**

- (1) Salaire de base et prime moyenne annualisée versée ou déclarée au cours des deux derniers exercices :

- un versement égal à la somme des éléments suivants : entre une fois et demie (1,5) et deux (2,0) fois le salaire annuel de base et la prime moyenne annualisée versée ou déclarée au cours des deux derniers exercices.
  - les membres de la haute direction visés d'OR auront droit au paiement incitatif à court terme de l'exercice en cours en fonction des réalisations réelles pendant la période au cours de laquelle ils étaient des employés.
  - si le conseil d'administration juge que le changement de contrôle est « hostile », l'indemnité en cas de changement de contrôle peut également être versée aux membres de la haute direction visés d'OR qui démissionnent volontairement dans les 6 mois suivant le changement de contrôle « hostile ».
- (2) Prestations (d'assurance et autres) :
- la Société continuera de verser toutes les prestations pendant une période correspondante variant entre un an et demi (1,5) et deux (2) ans suivant la cessation de l'emploi du membre de la haute direction visé d'OR.
- (3) Acquisition anticipée des droits aux titres de capitaux propres dont les droits ne sont pas acquis :
- Les droits à toutes les options et toutes les UAR qui ne sont pas encore acquis s'acquiert, qu'il y ait ou non des conditions de rendement.

OBL :

En cas de cessation d'emploi sans motif valable, le membre de la haute direction visé d'OBL aura droit à l'indemnité de cessation d'emploi suivante :

**A. Cessation d'emploi sans motif valable :**

- (1) La somme des éléments suivants : le salaire de base jusqu'à la date de la cessation d'emploi, ainsi que la prime actuelle au pro rata en fonction des réalisations réelles pendant la période au cours de laquelle le membre de la haute direction visé d'OBL était un employé.
- (2) Une (1,0) fois la somme du salaire de base et de la prime moyenne annualisée versée ou déclarée au cours des deux derniers exercices du membre de la haute direction visé d'OBL.
- (3) Le total de de l'Allocation de subsistance, y compris en ce qui concerne la tranche calculée en fonction du total de la rémunération en espèces versée au membre de la haute direction visé d'OBL par suite de sa cessation d'emploi et en ce qui concerne toute partie de celle-ci nécessaire à l'acquittement des obligations résiduelles aux termes du bail de résidence du membre de la haute direction visé d'OBL.
- (4) Prestations (d'assurance et autres) :
  - la Société continuera de verser toutes les prestations pendant une période correspondante d'un an (1) suivant la cessation de l'emploi du membre de la haute direction visé d'OBL (le « **décal prolongé de versement des prestations d'OBL** »).
- (5) Acquisition anticipée des droits aux titres de capitaux propres dont les droits ne sont pas acquis :
  - les droits aux UAR que détient le membre de la haute direction visé d'OBL, le cas échéant, s'acquiert et les UAR sont payables conformément aux dispositions du régime d'UAR de la Société, dans sa forme modifiée à l'occasion. Le membre de la haute direction visé d'OBL peut également exercer les options dont les droits s'acquiert pendant le décal prolongé de versement des prestations d'OBL conformément aux dispositions du régime d'options d'achat d'actions de la Société.

Si OBL met fin à l'emploi d'un membre de la haute direction visé sans motif valable, y compris s'il s'agit d'un congédiement déguisé ou à l'échéance du contrat de travail, dans les 18 mois suivant un changement de contrôle, le membre de la haute direction visé d'OBL aura droit à l'indemnité de cessation d'emploi suivante :

**B. Changement de contrôle (un « changement de contrôle d'OBL ») :**

- (1) La somme des éléments suivants : le salaire de base jusqu'à la date de la cessation d'emploi, ainsi que la prime actuelle au pro rata en fonction des réalisations réelles pendant la période au cours de laquelle le membre de la haute direction visé d'OBL était un employé.
- (2) Une fois et demie (1,5) la somme du salaire de base et de la prime moyenne annualisée versée ou déclarée au cours des deux derniers exercices du membre de la haute direction visé d'OBL.
- (3) Le total de de l'Allocation de subsistance, y compris en ce qui concerne la tranche calculée en fonction du total de la rémunération en espèces versée au membre de la haute direction visé

d'OBL par suite de sa cessation d'emploi et en ce qui concerne toute partie de celle-ci nécessaire à l'acquittement des obligations résiduelles aux termes du bail de résidence du membre de la haute direction visé d'OBL.

(4) Prestations (d'assurance et autres) :

- la Société continuera de verser toutes les prestations pendant une période correspondante d'un an et demi (1,5) suivant la cessation de l'emploi du membre de la haute direction visé d'OBL.

(5) Acquisition anticipée des droits aux titres de capitaux propres dont les droits ne sont pas acquis :

- Les droits à toutes les options et toutes les UAR qui ne sont pas encore acquis s'acquièrent, qu'il y ait ou non des conditions de rendement.

Le contrat d'emploi de M. Michael Spencer est un contrat à durée déterminée qui peut être reconduit à la fin de sa durée. Si son contrat d'emploi n'est pas reconduit et prend fin à la fin de sa durée, le membre de la haute direction visé d'OBL a droit à l'indemnité de cessation d'emploi indiquée à la section A (Cessation d'emploi sans motif valable), ci-dessus.

ODV :

Les contrats d'emploi pour chacun des membres de la haute direction visés d'ODV comprennent les dispositions suivantes :

**A. Cessation d'emploi sans motif valable :**

(1) Salaire de base et prime moyenne annualisée versée ou déclarée au cours des deux derniers exercices :

- un versement égal à la somme des éléments suivants : une fois et demie (1,5) le salaire annuel de base et la prime moyenne annualisée versée ou déclarée au cours des deux derniers exercices.

(2) Prestations (d'assurance et autres) :

- la Société continuera de verser toutes les prestations pendant une période correspondante d'un an et demi (1,5) suivant la cessation de l'emploi du membre de la haute direction visé d'ODV (le « **délai prolongé de versement des prestations d'ODV** »).

(3) Acquisition anticipée des droits aux titres de capitaux propres dont les droits ne sont pas acquis :

- les droits aux UAR que détiennent les membres de la haute direction visés d'ODV, le cas échéant, s'acquièrent et les UAR sont payables conformément aux dispositions du régime d'unités d'actions restreintes d'Osisko Développement, dans sa forme modifiée à l'occasion. Les membres de la haute direction visés d'ODV peuvent également exercer les options dont les droits s'acquièrent pendant le délai prolongé de versement des prestations d'ODV conformément aux dispositions du régime d'options d'achat d'actions d'Osisko Développement.

Si Osisko Développement met fin à l'emploi d'un membre de la haute direction visé sans motif valable, y compris s'il s'agit d'un congédiement déguisé, dans les 18 mois suivant un changement de contrôle d'Osisko Développement, les membres de la haute direction visés d'ODV auront droit à l'indemnité de cessation d'emploi suivante devant être versée par Osisko Développement ou la société qui la remplace :

**B. Changement de contrôle (un « changement de contrôle d'ODV ») :**

(1) Salaire de base et prime moyenne annualisée versée ou déclarée au cours des deux derniers exercices :

- un versement égal à la somme des éléments suivants : deux fois (2,0) le salaire annuel de base et la prime moyenne annualisée versée ou déclarée au cours des deux derniers exercices.
- les membres de la haute direction visés d'ODV auront droit au paiement incitatif à court terme de l'exercice en cours en fonction des réalisations réelles pendant la période au cours de laquelle ils étaient des employés.
- si le conseil d'administration juge que le changement de contrôle d'ODV est « hostile », l'indemnité en cas de changement de contrôle d'ODV peut également être versée aux membres de la haute direction visés d'ODV qui démissionnent volontairement dans les 6 mois suivant le changement de contrôle d'ODV « hostile ».

(2) Prestations (d'assurance et autres) :

- Osisko Développement continuera de verser toutes les prestations pendant une période correspondante de deux ans suivant la cessation de l'emploi du membre de la haute direction visé d'ODV.

(3) Acquisition anticipée des droits aux titres de capitaux propres dont les droits ne sont pas acquis :

- Les droits relatifs à toutes les options et les unités d'actions restreintes d'Osisko Développement dont les droits ne sont pas acquis deviennent acquis, qu'il y ait ou non des conditions de rendement.

### **Cessation d'emploi sans motif valable par la Société**

Si la Société (ou OBL) met fin à l'emploi d'un membre de la haute direction visé d'OR ou d'un membre de la haute direction visé d'OBL sans motif valable, ce membre de la haute direction visé d'OR ou membre de la haute direction visé d'OBL aura droit à ce qui suit :

Rémunération <sup>(1)</sup>	Sean Roosen (\$)	Sandeep Singh (\$)	Frédéric Ruel (\$)	André Le Bel (\$)	Michael Spencer (\$)	Luc Lessard <sup>(2)</sup> (\$)	Chris Lodder <sup>(2)</sup> (\$)
<i>Indemnité en espèces</i>							
Salaire de base annuel	600 000	900 000	275 000	318 000	243 418	—	—
Prime moyenne annualisée	924 487	1 003 500	303 450	354 600	264 526	—	—
<i>Acquisition anticipée des droits aux titres de capitaux propres dont les droits ne sont pas acquis</i>							
Options <sup>(3)</sup>	361 420	851 385	139 238	168 277	97 535	123 943	30 955
UAR <sup>(4)</sup>	1 915 484	2 610 124	783 999	1 065 948	558 308	670 532	85 512
<i>Prestations</i>							
Assurance et autres <sup>(5)</sup>	50 000	66 400	59 400	59 700	235 100	—	—
<b>TOTAL</b>	<b>3 851 391</b>	<b>5 431 409</b>	<b>1 561 087</b>	<b>1 966 525</b>	<b>1 398 887</b>	<b>794 475</b>	<b>116 467</b>

**NOTES :**

- Tous les montants sont calculés au 31 décembre 2021 et les membres de la haute direction visés d'OR et les membres de la haute direction visés d'OBL ont également le droit de recevoir le paiement des vacances cumulées impayées.
- MM. Lessard et Lodder sont inclus dans le présent tableau parce qu'ils détiennent un solde d'options et d'UAR de la Société.
- Ces montants représentent la valeur globale en dollars qui aurait été réalisée en multipliant le nombre d'options non acquises qui seraient acquises pendant le délai prolongé de versement des prestations applicable par la différence entre 15,48 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le 31 décembre 2021, et le prix d'exercice respectif de ces options.
- Ces montants sont calculés proportionnellement en fonction de la période travaillée pendant le délai prolongé de versement des prestations applicable (et en tenant également compte de l'atteinte de tous les objectifs à long terme) par 15,48 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le 31 décembre 2021.
- Ces montants représentent la valeur en dollars des prestations d'assurance des membres de la haute direction visés d'OR et des membres de la haute direction visés d'OBL qui continueraient pendant une durée de 12 mois (18 mois dans le cas du président exécutif du conseil et du président et chef de la direction); les avantages comprennent l'assurance collective (mais excluent l'assurance invalidité de longue durée), des services de remplacement externe d'une valeur de 50 000 \$ ainsi que d'autres avantages.

### **Cessation d'emploi à la suite d'un changement de contrôle**

Les membres de la haute direction visés d'OR et les membres de la haute direction visés d'OBL auront droit à l'indemnité de cessation d'emploi suivante (i) si la Société met fin à leur emploi sans motif valable, y compris s'il s'agit d'un congédiement déguisé, dans les 18 mois suivant un changement de contrôle, ou (ii) si les membres de la haute direction visés d'OR et les membres de la haute direction visés d'OBL démissionnent volontairement dans les 6 mois suivant un changement de contrôle jugé « hostile » par le conseil d'administration de la Société :

Rémunération <sup>(1)</sup>	Sean Roosen (\$)	Sandeep Singh (\$)	Frédéric Ruel (\$)	André Le Bel (\$)	Michael Spencer (\$)	Luc Lessard <sup>(2)</sup> (\$)	Chris Lodder <sup>(2)</sup> (\$)
<i>Indemnité en espèces</i>							
Salaire de base annuel	800 000	1 200 000	412 500	477 000	365 126	—	—
Prime moyenne annualisée	1 232 649	1 338 000	455 175	531 900	396 790	—	—
<i>Acquisition anticipée des droits aux titres de capitaux propres dont les droits ne sont pas acquis</i>							
Options <sup>(3)</sup>	418 318	1 199 349	306 496	352 855	210 735	173 773	61 909
UAR <sup>(4)</sup>	2 544 912	3 535 632	1 159 452	1 537 164	812 700	670 532	85 512
<i>Prestations</i>							
Assurance et autres <sup>(5)</sup>	50 000	71 900	64 100	64 600	255 800	—	—
<b>TOTAL</b>	<b>5 045 879</b>	<b>7 344 881</b>	<b>2 397 723</b>	<b>2 963 519</b>	<b>2 041 151</b>	<b>844 305</b>	<b>147 421</b>

**NOTES :**

- (1) Tous les montants sont calculés au 31 décembre 2021 et les membres de la haute direction ont également le droit de recevoir le paiement des vacances cumulées impayées.
- (2) MM. Lessard et Lodder sont inclus dans le présent tableau parce qu'ils détiennent un solde d'options et d'UAR de la Société dont les droits sont acquis conformément aux modalités du régime d'UAR et du régime d'options d'achat d'actions de la Société.
- (3) Ces montants représentent la valeur globale en dollars qui aurait été réalisée en multipliant le nombre d'options non acquises qui seraient acquises pendant le délai prolongé de versement des prestations applicable par la différence entre 15,48 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le 31 décembre 2021, et le prix d'exercice respectif de ces options.
- (4) Ces montants sont calculés proportionnellement en fonction de la période travaillée pendant le délai prolongé de versement des prestations applicable (et en tenant également compte de l'atteinte de tous les objectifs à long terme) par 15,48 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le 31 décembre 2021.
- (5) Ces montants représentent la valeur en dollars des prestations d'assurance des membres de la haute direction visés d'OR et des membres de la haute direction visés d'OBL qui continueraient pendant une durée de 18 mois (24 mois dans le cas du président exécutif du conseil et du président et chef de la direction); les avantages comprennent l'assurance collective (mais excluent l'assurance invalidité de longue durée), des services de remplacement externe d'une valeur de 50 000 \$ ainsi que d'autres avantages.

**ODV :**

**Cessation d'emploi sans motif valable par Osisko Développement**

Si la Société met fin à l'emploi d'un membre de la haute direction visé d'ODV sans motif valable, Osisko Développement assumera le versement de la totalité de l'indemnité aux membres de la haute direction visés d'ODV :

Rémunération <sup>(1)</sup>	Sean Roosen (\$)	Luc Lessard (\$)	Chris Lodder (\$)
<i>Indemnité en espèces</i>			
Salaire de base annuel	787 500	769 500	637 500
Prime moyenne annualisée	649 688	643 838	525 938
<i>Acquisition anticipée des droits aux titres de capitaux propres dont les droits ne sont pas acquis</i>			
Options d'ODV <sup>(2)</sup>	0	0	0
UAR d'ODV <sup>(3)</sup>	237 234	802 670	644 816
<i>Avantages</i>			
Assurance et autres <sup>(4)</sup>	65 300	65 300	64 100
<b>TOTAL</b>	<b>1 739 721</b>	<b>2 281 308</b>	<b>1 872 354</b>

**NOTES :**

- (1) Tous les montants sont calculés au 31 décembre 2021, et chaque membre de la haute direction visé d'ODV a le droit de recevoir le paiement des vacances cumulées impayées.
- (2) Ces montants représentent la valeur globale en dollars qui aurait été réalisée en multipliant le nombre d'options non acquises qui seraient acquises pendant le délai prolongé de versement des prestations d'ODV par la différence entre 4,06 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires d'Osisko Développement à la Bourse de croissance TSX le 31 décembre 2021, et le prix d'exercice respectif de ces options.
- (3) Ces montants sont calculés proportionnellement en fonction de la période travaillée pendant le délai prolongé de versement des prestations d'ODV (et en tenant également compte de l'atteinte de tous les objectifs à long terme) par 4,06 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires d'Osisko Développement à la Bourse de croissance TSX le 31 décembre 2021.
- (4) Ces montants représentent la valeur en dollars des prestations d'assurance des membres de la haute direction visés d'ODV qui seraient maintenues pendant une durée de 18 mois; les avantages comprennent l'assurance collective (mais excluent l'assurance invalidité de longue durée) d'une valeur de 50 000 \$ ainsi que d'autres avantages.

## Cessation d'emploi à la suite d'un changement de contrôle

Advenant un changement de contrôle d'ODV, Osisko Développement assumera le versement de la totalité de l'indemnité aux membres de la haute direction visés d'ODV : (i) si Osisko Développement met fin à l'emploi sans motif valable, y compris s'il s'agit d'un congédiement déguisé, dans les 18 mois suivant un changement de contrôle d'ODV, ou (ii) si le membre de la haute direction visé d'ODV démissionne volontairement dans les 6 mois suivant un changement de contrôle jugé « hostile » par le conseil d'administration d'Osisko Développement.

Rémunération <sup>(1)</sup>	Sean Roosen (\$)	Luc Lessard (\$)	Chris Lodder (\$)
<i>Indemnité en espèces</i>			
Salaire de base annuel	1 050 000	1 026 000	850 000
Prime moyenne annualisée	866 250	858 450	701 250
<i>Acquisition anticipée des droits aux titres de capitaux propres dont les droits ne sont pas acquis</i>			
Options <sup>(2)</sup>	0	0	0
UAR <sup>(3)</sup>	585 452	1 056 453	838 431
<i>Avantages</i>			
Assurance et autres <sup>(4)</sup>	70 400	70 400	68 900
<b>TOTAL</b>	<b>2 572 102</b>	<b>3 011 303</b>	<b>2 458 581</b>

### NOTES :

- (1) Tous les montants sont calculés au 31 décembre 2021, et chaque membre de la haute direction visé d'ODV a le droit de recevoir le paiement des vacances cumulées impayées.
- (2) Ces montants représentent la valeur globale en dollars qui aurait été réalisée en multipliant le nombre d'options non acquises qui seraient acquises pendant le délai prolongé de versement des prestations d'ODV par la différence entre 4,06 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires d'Osisko Développement à la Bourse de croissance TSX le 31 décembre 2021, et le prix d'exercice respectif de ces options.
- (3) Ces montants sont calculés proportionnellement en fonction de la période travaillée pendant le délai prolongé de versement des prestations d'ODV (et en tenant également compte de l'atteinte de tous les objectifs à long terme) par 4,06 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires d'Osisko Développement à la Bourse de croissance TSX le 31 décembre 2021.
- (4) Ces montants représentent la valeur en dollars des prestations d'assurance des membres de la haute direction visés d'ODV qui seraient maintenues pendant une durée de 24 mois; les avantages comprennent l'assurance collective (mais excluent l'assurance invalidité de longue durée) d'une valeur de 50 000 \$ ainsi que d'autres avantages.

Chacun des contrats d'emploi des membres de la haute direction conclu entre les membres de la haute direction visés d'OR et la Société ou entre les membres de la haute direction visés d'OBL et OBL contient des clauses de non-concurrence qui prévoient les modalités suivantes :

Type de résiliation	Période de non-concurrence
Avec motif valable	12 mois
Sans motif valable	6 mois
Par le membre de la haute direction	6 mois
À la suite d'un changement de contrôle	6 mois
À l'échéance du contrat (membre de la haute direction visé d'OBL seulement)	6 mois

De plus, chaque membre de la haute direction visé d'OR s'engage, après la date où il est mis fin à son emploi pour quelque raison que ce soit, à ne pas faire de démarchage auprès de mandataires, de gestionnaires, de dirigeants, d'administrateurs, de cadres, de consultants ou d'employés de la Société ou d'OBL pendant une période de douze mois.

Pour plus de certitude et malgré toute disposition contraire, tout paiement versé à un membre de la haute direction visé à la suite de son congédiement par la Société sans motif valable ou de son congédiement à la suite d'un changement de contrôle sera ajusté afin de tenir compte des détails de sa situation d'emploi avec les entreprises associées ou une filiale de la Société.

Les obligations de non-concurrence et de non-sollicitation de MM. Roosen, Lodder et Lessard, dans leurs fonctions respectives de président du conseil et chef de la direction, de président et de chef de l'exploitation, sont décrites dans la circulaire d'ODV déposée sous son profil dans SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## **Politique en matière de récupération de la rémunération incitative**

La politique de la Société sur la récupération de la rémunération incitative (la « **politique de récupération** »), s'applique au président exécutif du conseil, au président et chef de la direction, au chef de la direction financière et vice-président, finances ainsi qu'à tous les autres vice-présidents dûment nommés au conseil (les « **membres de la haute direction** ») de la Société ou l'une de ses filiales qui exercent un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations pour l'entité (y compris un ancien membre de la haute direction). Osisko Développement a adopté sa propre politique sur la récupération de la rémunération incitative qui s'applique à MM. Roosen, Lessard et Lodder en tant que membre de la haute direction d'Osisko Développement.

En novembre 2021, selon les recommandations du comité des RH, le conseil a modifié la politique, puisque celle-ci avait à l'origine été conçue à l'intention d'une société du secteur minier. Depuis le transfert d'actifs et de certains titres négociables de la Société à sa filiale Osisko Développement, la Société est une société entièrement axée sur les redevances et les flux depuis le 25 novembre 2020. Ces changements ont été apportés afin de bien tenir compte du modèle d'affaires actuel de la Société et de s'aligner sur ses pairs. De plus, la période de récupération applicable aux membres de la haute direction a été prolongée, passant de 12 à 24 mois.

Comme ligne directrice principale, le conseil pourrait avoir le droit de récupérer auprès des membres de la haute direction la rémunération versée aux membres de la haute direction dans le cadre du programme de rémunération incitative, ce qui comprend, au cours de la période de 24 mois qui précède un retraitement, la totalité des primes attribuées à un membre de la haute direction de la Société ainsi que la rémunération à long terme axée sur le rendement par suite directement d'un événement pouvant nécessiter un retraitement, mais compte non tenu de la rémunération consentie ou acquise autrement qu'à l'égard de critères sur le rendement (la « **rémunération incitative** »), les lignes directrices relatives au retraitement comprennent :

- (i) les états financiers trimestriels ou annuels approuvés qui font, ultérieurement, ou occasionnent un retraitement important d'une partie ou de la totalité des états financiers de la Société (un « **retraitement** ») si et seulement si :
  - a. un tel retraitement découle d'une négligence grossière ou d'une inconduite intentionnelle, d'une fraude ou d'une autre inconduite intentionnelle;
  - b. le paiement de la rémunération incitative reçue par les membres de la haute direction aurait été moins élevé si les états financiers n'avaient pas fait l'objet d'un retraitement.

Il demeure entendu, dans le cas d'un retraitement, que tous les membres de la haute direction pourraient subir une récupération, que ce membre de la haute direction assume ou non une quelconque responsabilité pour le retraitement.

Le conseil pourrait déterminer s'il convient, à la survenance d'autres faits, circonstances ou obligations juridiques, d'examiner la nécessité, dans l'exercice de ses obligations fiduciaires envers la Société, de récupérer la rémunération incitative. Il est possible de consulter la politique de la Société sur son site Web, à l'adresse [www.osiskogr.com](http://www.osiskogr.com).

## **PROPRIÉTÉ DE TITRES**

Des lignes directrices officielles concernant la propriété de titres (les « **lignes directrices** ») ont été adoptées par le conseil d'administration le 6 mai 2015 afin d'harmoniser encore davantage les intérêts à long terme des administrateurs et des dirigeants de la Société avec ceux de ses actionnaires. Le 18 mars 2020, après un examen des lignes directrices par le comité des RH, des modifications ont été proposées en vue de les enrichir. À la suite de changements survenus récemment dans la structure organisationnelle de la Société, le comité des RH et le conseil ont modifié le niveau des exigences en matière de propriété de titres étant donné que le salaire de base ainsi que les incitatifs à court et à long terme de certains vice-présidents ne sont pas équitables par rapport à ceux d'autres vice-présidents. De plus, le comité des RH et le conseil ont également modifié le mode d'établissement de la valeur des titres détenus, qui s'établit en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la cote de la TSX en date du 31 décembre ou, si cette date n'est pas un jour de bourse, en date du dernier jour de bourse de l'année à la TSX.

On peut respecter ces exigences grâce à la détention d'actions ordinaires, d'UAD et d'UAR.

Le tableau suivant présente les cibles de propriété minimale de titres fixées pour les administrateurs non membres de la haute direction et les membres de la haute direction visés d'OR. Les lignes directrices de la Société ne s'appliquent pas au membre de la haute direction d'OBL ni aux membres de la haute direction d'ODV.

Postes	Niveaux de propriété de titres (multiple du salaire de base annuel / des honoraires)
Administrateur principal et administrateurs	2,0 fois les honoraires de base et les UAD
Président exécutif du conseil Président et chef de la direction	3,0 fois le salaire de base annuel
Chef de la direction financière et vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif	2,0 fois le salaire de base annuel

Les administrateurs nouvellement élus ou nommés ainsi que les membres de la haute direction visés d'OR nouvellement nommés ont trois ans pour se conformer aux exigences en matière de propriété de titres à compter de la date de leur élection ou de leur nomination. De plus, à la suite d'une hausse salariale, chaque membre de la haute direction visé d'OR et chaque autre vice-président dont le salaire a ainsi été majoré aura trois ans, à compter de la date de prise d'effet de la hausse salariale, pour respecter les cibles rehaussées de propriété de titres découlant de cette hausse. Le tableau suivant présente la situation des administrateurs non membres de la haute direction et des membres de la haute direction visés d'OR en fonction du cours de clôture de 15,48 \$ le 31 décembre 2021 :

**Titres dont les administrateurs et les membres de la haute direction visés d'OR ont la propriété :**

Nom et poste	PARTICIPATIONS			Valeur totale <sup>(1)</sup>	Niveau de propriété de titres <sup>(2)</sup>	Conformité aux lignes directrices
	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAD	Nombre d'UAR (composante fixe seulement)	(\$)		Oui / Non / Date cible
John R. Baird Administrateur depuis le 6 avril 2020	2 818	26 570	s.o.	454 926	320 000	Oui
Christopher C. Curfman Administrateur depuis le 4 mai 2016	10 500	56 898	s.o.	1 043 321	320 000	Oui
Joanne Ferstman <sup>(3)</sup> Administratrice principale depuis le 30 avril 2014	19 500	111 845	s.o.	2 033 221	560 000	Oui
W. Murray John Administrateur depuis le 19 février 2020	Néant	26 116	s.o.	404 276	320 000	Oui
Pierre Labbé <sup>(3)</sup> Administrateur depuis le 17 février 2015	6 145	64 124	s.o.	1 087 764	320 000	Oui
Candace MacGibbon Administratrice depuis le 19 janvier 2021	Néant	17 450	s.o.	270 126	320 000	Non Cible à atteindre d'ici le 19 janvier 2024
Charles E. Page Administrateur depuis le 30 avril 2014	55 215	74 597	s.o.	2 009 490	320 000	Oui
Sean Roosen <sup>(5)</sup> Administrateur depuis le 30 avril 2014 Président exécutif du conseil depuis le 25 novembre 2020	533 193	s.o.	84 401	9 560 355	1 200 000	Oui
André Le Bel Vice-président affaires juridiques et secrétaire corporatif depuis le 17 février 2015	84 625	s.o.	50 921	2 098 252	636 000	Oui
Frédéric Ruel Chef de la direction financière et vice-président finances depuis le 20 février 2020	39 272	s.o.	38 374	1 201 960	550 000	Oui

Nom et poste	PARTICIPATIONS			Valeur totale <sup>(1)</sup>	Niveau de propriété de titres <sup>(2)</sup>	Conformité aux lignes directrices
	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAD	Nombre d'UAR (composante fixe seulement)	(\$)		Oui / Non / Date cible
Sandeep Singh Président et chef de la direction depuis le 25 novembre 2020	166 149	s.o.	142 523	4 778 243	1 800 000	Oui

**NOTES :**

- (1) Comme il est énoncé dans les lignes directrices, la valeur des participations est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de la Société de 15,48 \$ à la cote de la TSX le 31 décembre 2021.
- (2) Pour les membres de la haute direction visés d'OR, le niveau de propriété des titres est basé sur les salaires en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.
- (3) À la suite de la clôture du placement de débetures non garanties de premier rang convertibles totalisant 300 millions de dollars réalisés par la Société le 3 novembre 2017, les administrateurs et les membres de la haute direction visés d'OR dont les noms suivent ont souscrit, directement ou indirectement, des titres dans le cadre de ce placement. Leur investissement respectif, soit le suivant, n'a toutefois pas été pris en compte lors de la détermination de leur conformité aux lignes directrices : Joanne Ferstman : 100 000 \$; Pierre Labbé : 25 000 \$, Frédéric Ruel : 50 000 \$ et André Le Bel : 25 000 \$.

Au 31 décembre 2021, les administrateurs et membres de la haute direction de la Société détenaient, en tant que groupe, 917 417 actions ordinaires de la Société, ce qui représente 0,55 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société. Au 31 décembre 2021, les administrateurs et membres de la haute direction de la Société détenaient également, en tant que groupe, 176 734 actions ordinaires d'Osisko Développement, ce qui représente 0,13 % des actions ordinaires émises et en circulation d'Osisko Développement.

Au 31 décembre 2021, la valeur globale de l'ensemble des titres détenus par les administrateurs non membres de la haute direction et les membres de la haute direction visés (incluant la composante fixe seulement des UAR) s'élève à 24 941 933 \$ (26 456 495 \$ en date du 22 mars 2022).

## ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

La Société s'est engagée à respecter de saines pratiques de gouvernance. Le conseil d'administration a examiné attentivement les lignes directrices en matière de gouvernance énoncées dans l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*. Une description des pratiques en matière de gouvernance de la Société est présentée ci-après en réponse aux exigences du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « **Règlement 58-201** »). Cette information respecte la forme indiquée à l'Annexe 58-101A1 – *Information concernant la gouvernance*.

### **Politique relative au vote majoritaire et à la démission des administrateurs pour l'élection des administrateurs**

La politique relative au vote majoritaire et à la démission des administrateurs dans le cadre d'élections non contestées est en vigueur depuis avril 2014 et a été modifiée le 30 mars 2016 pour tenir compte des commentaires formulés par la TSX. Aux termes de cette politique le candidat qui n'obtient pas le vote affirmatif d'au moins la majorité des voix exprimées à l'assemblée des actionnaires doit rapidement présenter sa démission au comité de la gouvernance et des mises en candidature et au conseil. Le comité de la gouvernance et des mises en candidature prend en considération cette démission et formule une recommandation au conseil d'administration. On peut consulter une copie de cette politique sur le site Web de la Société au [www.osiskogr.com](http://www.osiskogr.com).

### **Composition du conseil d'administration**

Le conseil d'administration compte une majorité d'administrateurs indépendants, étant donné que sept (7) des neuf (9) administrateurs qui y siègent à l'heure actuelle sont considérés comme des administrateurs indépendants (78 % du conseil d'administration est indépendant). Par suite de l'élection des administrateurs désignés à l'assemblée, la proportion d'administrateurs indépendants sera maintenue.

C'est le conseil qui détermine l'indépendance de chacun des administrateurs en fonction des réponses données dans le questionnaire sur l'indépendance rempli tous les ans par chaque administrateur et d'autres renseignements examinés sur une base continue.

## **Politique sur la durée du mandat au sein du conseil d'administration**

Le conseil d'administration est déterminé à établir un processus pour assurer le renouvellement du conseil et la planification de la relève pour les administrateurs non membres de la haute direction en vue d'équilibrer les avantages offerts par l'expérience avec la nécessité de nouvelles perspectives au sein du conseil tout en maintenant un degré de continuité approprié et des occasions pour une transition harmonieuse des rôles et responsabilités du conseil et des comités. Par conséquent, la Société a adopté le 30 mars 2016 une politique sur la durée du mandat au sein du conseil d'administration (la « **politique sur la durée du mandat au conseil** »).

Il incombe au comité de la gouvernance et des mises en candidature de recommander les candidats aux fins d'élection au conseil et, dans le cadre de l'exercice de cette fonction, il analyse les compétences et les connaissances des administrateurs non membres de la haute direction actuels, supervise le processus d'évaluation annuelle des administrateurs et évalue les besoins actuels et futurs du conseil, notamment la conformité à la politique de la Société concernant la diversité au conseil (plus amplement décrite ci-après).

Afin d'aider le comité de la gouvernance et des mises en candidature et le conseil à assurer la planification de la relève pour les administrateurs non membres de la haute direction et un renouvellement approprié du conseil, le conseil a adopté une limite à la durée du mandat au sein du conseil. Les administrateurs non membres de la haute direction ne seront pas candidats aux fins d'une réélection à une assemblée annuelle après la survenance du premier des événements suivants :

- a) cet administrateur a siégé pendant une période de 12 ans après la dernière des dates suivantes :  
(i) le 30 mars 2016 ou (ii) la date à laquelle l'administrateur a commencé à siéger au conseil (la « **limite de mandat** »);
- b) cet administrateur a atteint l'âge de 72 ans au plus tard à la date de l'assemblée annuelle ou extraordinaire des actionnaires de la Société convoquée aux fins de l'élection des administrateurs (l'« **âge de la retraite** »);

**il demeure entendu**, pour plus de précision, qu'il ne faut pas s'attendre à ce qu'un administrateur non membre de la haute direction siège au conseil pour la période prévue par la limite de mandat ou jusqu'à ce que cet administrateur atteigne l'âge de la retraite (collectivement, les « **limites de la durée du mandat au sein du conseil** »).

Malgré ce qui précède, les limites de la durée du mandat au sein du conseil ne s'appliquent pas à un administrateur non membre de la haute direction qui n'a pas encore été élu annuellement pour la cinquième fois consécutive par les actionnaires, sous réserve de la politique de la Société relative au vote majoritaire et à la démission des administrateurs. Par suite de l'élection ou de la réélection à cinq (5) reprises de cet administrateur non membre de la haute direction, les limites de la durée du mandat au sein du conseil s'appliquent, peu importe si cet administrateur continue d'obtenir des évaluations annuelles satisfaisantes, possède des compétences recherchées et répond aux exigences des autres politiques du conseil ou aux exigences juridiques pour siéger au conseil.

De manière exceptionnelle, au cas par cas et sur recommandation du comité de la gouvernance et des mises en candidature, un administrateur non membre de la haute direction qui a atteint la limite de mandat ou l'âge de la retraite peut être candidat pour siéger au conseil pour une période maximale de deux (2) ans supplémentaires.

Au moment d'établir s'il doit formuler une telle recommandation au conseil, le comité de la gouvernance et des mises en candidature doit prendre en considération les facteurs suivants, entre autres :

- a) l'administrateur a obtenu des évaluations de rendement positives;
- b) le comité de la gouvernance et des mises en candidature croit qu'il est dans l'intérêt de la Société que cet administrateur continue de siéger au conseil;
- c) l'administrateur a été réélu chaque année par les actionnaires de la Société conformément à la politique de la Société relative au vote majoritaire et à la démission des administrateurs.

Malgré ce qui précède, le conseil conserve toute discrétion quant à l'approbation de cette recommandation faite par le comité de la gouvernance et des mises en candidature.

En outre, les administrateurs doivent informer le président exécutif du conseil ou l'administrateur principal en cas de changement important de leur occupation principale de sorte que le conseil aura la possibilité de déterminer s'il est approprié de maintenir l'administrateur comme membre du conseil ou d'un comité du conseil. Les administrateurs doivent également fournir au président exécutif du conseil ou à l'administrateur principal de l'information sur les autres conseils d'administration auxquels ils siègent ou auxquels ils sont invités à se joindre de sorte à permettre au conseil d'établir s'il est approprié pour cet administrateur de continuer à siéger comme membre du conseil ou d'un comité du conseil. Le comité de la gouvernance et des mises en candidature appliquera les critères de sélection des candidats au conseil, notamment les apports passés de l'administrateur et sa capacité à consacrer suffisamment de temps pour l'exercice de ses fonctions, avant de recommander la réélection des administrateurs pour un autre mandat. Un exemplaire de la politique sur la durée du mandat au sein du conseil d'administration peut être consulté sur le site Web de la Société à l'adresse [www.osiskogr.com](http://www.osiskogr.com).

### **Indépendance des administrateurs – La majorité des administrateurs sont indépendants**

Le conseil a approuvé des normes d'indépendance qui exigent que la majorité de ses administrateurs soient indépendants. L'indépendance de l'administrateur est déterminée conformément au Règlement 52-110 ou au Règlement 58-101, compte tenu de l'information communiquée volontairement par chaque administrateur. De plus, le conseil d'administration peut établir que l'administrateur n'a pas de relation importante avec la Société, y compris à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui a une relation avec la Société. Une « relation importante » est une relation qui pourrait, de l'avis du conseil et selon toute attente raisonnable, entraver l'exercice par l'administrateur de son jugement de façon indépendante, et comprend une relation importante indirecte. Pour déterminer si l'administrateur est indépendant, le conseil applique des normes tirées des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières relatives à l'indépendance des administrateurs. Le conseil détermine l'indépendance des administrateurs au moment d'approuver les candidats aux postes d'administrateur aux fins d'inclusion dans la présente circulaire. Compte tenu des réponses données dans le questionnaire sur l'indépendance rempli par chaque candidat et d'autres renseignements, le conseil a déterminé que sept (7) des neuf (9) candidats à un poste d'administrateur n'ont aucune relation importante avec la Société et sont par conséquent indépendants.

Le tableau qui suit indique le statut relatif à l'indépendance de chacun des neuf (9) candidats aux postes de membre du conseil d'administration :

Nom	Indépendant	Non indépendant	Motif de l'absence d'indépendance
John R. Baird	✓		s.o.
Joanne Ferstman	✓		s.o.
Edie Hofmeister	✓		s.o.
W. Murray John	✓		s.o.
Pierre Labbé	✓		s.o.
Candace MacGibbon	✓		s.o.
Charles E. Page	✓		s.o.
Sean Roosen		✓	Président exécutif du conseil
Sandeep Singh		✓	Président et chef de la direction

MM. Roosen et Singh ne sont pas des administrateurs indépendants puisque le premier est président exécutif du conseil et le second, président et chef de la direction.

De plus, relativement à l'inscription des actions de la Société à la cote du NYSE le 6 juillet 2016, la Société s'est assurée qu'au moins la majorité de ses administrateurs répondaient aux exigences d'indépendance aux termes de l'article 303A.02 des normes de gouvernance d'entreprise du NYSE. Chaque année, le conseil d'administration détermine l'indépendance de chaque administrateur aux fins des exigences canadiennes et de celles des É.-U.

Le NYSE exige que la Société, à titre d'émetteur privé étranger (au sens de la définition de *foreign private issuer*) qui n'a pas à se conformer à toutes les normes de gouvernance d'entreprise du NYSE qui s'appliquent aux émetteurs des États-Unis, déclare les différences importantes entre ses pratiques de gouvernance et celles des émetteurs des États-Unis inscrits à la cote du NYSE. À l'exception d'une pratique relative à la fonction d'audit interne, les différences entre les pratiques de la Société et celles exigées par les règles du NYSE visant les émetteurs des États-Unis ne sont pas significatives. L'énoncé des différences peut être consulté sur le site Web de la Société à l'adresse suivante : <http://osiskogr.com/gouvernance/pratiques-dosisko-et-regle-de-la-nyse/>.

### ***Président exécutif du conseil non indépendant***

Le président exécutif du conseil prend toutes les mesures raisonnables afin de veiller à ce que le conseil s'acquitte de ses responsabilités de supervision. Le président exécutif du conseil est chargé de la gestion, du développement et du bon rendement du conseil et il assure la direction du conseil dans tous les aspects de ses travaux.

Les responsabilités du président exécutif du conseil comprennent les suivantes, en plus des responsabilités qui incombent à tous les administrateurs : a) présider toutes les assemblées des actionnaires de la Société et toutes les réunions du conseil; b) planifier et organiser les activités du conseil, en consultation avec la direction, y compris préparer et diriger les réunions du conseil, et veiller à la qualité, à la quantité et à la présentation en temps opportun des renseignements qui sont transmis au conseil; c) au cours des réunions du conseil, encourager la participation active et les interventions des administrateurs, stimuler le débat, faciliter le consensus et assurer la prise de décisions claires qui sont dûment consignées; d) instaurer un climat propice à la prise de décisions par le conseil et ses membres; e) fournir des conseils et un mentorat au président et chef de la direction et aux autres membres du conseil sur une base individuelle; f) agir avec l'administrateur principal comme agent de liaison principal entre les administrateurs indépendants et le président et chef de la direction en ce qui a trait aux questions délicates; g) s'assurer, en collaboration avec le président et chef de la direction et le conseil, qu'un plan de relève efficace est en place pour le poste de président et chef de la direction et les autres postes de haute direction de la Société; h) aider le président et chef de la direction et les autres membres de l'équipe de haute direction à mener les activités de planification à court et à long terme de la Société, y compris les stratégies d'acquisition et de croissance; i) s'assurer de la réalisation, sur une base annuelle, des objectifs pour l'ensemble de l'organisation que l'équipe de direction est chargée d'atteindre, aux fins d'examen et d'approbation par le comité des RH et le conseil d'administration; j) conjointement avec le président et chef de la direction, représenter la Société auprès de ses parties prenantes, notamment les actionnaires, les gestionnaires et les employés, la communauté des investisseurs, l'industrie et le public; k) prendre en charge toute question en matière de gouvernance d'entreprise que le conseil peut soulever de temps à autre; l) instaurer et maintenir une bonne relation de travail entre le président exécutif, le président et chef de la direction et le conseil afin d'assurer une communication ouverte, une coopération, une interdépendance, une confiance mutuelle, un respect et la visée d'objectifs communs; m) prendre des mesures pour favoriser la compréhension par le conseil de ses responsabilités et de ses limites avec la direction; n) mettre en place toute autre procédure visant à régir la conduite efficace et efficiente des travaux du conseil; o) établir l'ordre du jour des réunions du conseil en collaboration avec le président et chef de la direction, et veiller à assurer une transmission adéquate de l'information au conseil, et ce, suffisamment à l'avance des réunions; p) veiller à ce que le procès-verbal des réunions du conseil soit transmis en temps opportun; q) veiller à ce que les comités du conseil fassent état de leurs activités au conseil; r) aider les comités du conseil et les présidents des comités à soumettre les problèmes importants au conseil aux fins d'examen et de résolution; et s) exercer d'autres responsabilités, à la demande du conseil.

### ***Administratrice principale indépendante du conseil***

Le conseil d'administration est dirigé par une administratrice principale indépendante non membre de la haute direction, ce qui permet au conseil de fonctionner indépendamment de la direction de la Société. M<sup>me</sup> Joanne Ferstman a été nommée à titre d'administratrice principale en avril 2014 et siège depuis au conseil d'administration de la Société.

Les responsabilités de l'administratrice principale du conseil comprennent les suivantes, en plus des responsabilités qui incombent à tous les administrateurs de la Société : a) diriger les activités de façon à ce que le conseil fonctionne indépendamment de la direction de la Société et des administrateurs non indépendants; b) diriger les activités pour favoriser l'efficacité du conseil; c) collaborer avec le président

exécutif du conseil pour s'assurer de la mise en place d'une structure de comités appropriée et aider le comité de la gouvernance et des mises en candidature à formuler des recommandations quant à la nomination des membres de ces comités; d) recommander au président exécutif du conseil des points à inscrire à l'ordre du jour à chaque réunion du conseil; e) présenter au président exécutif du conseil ses observations quant à la qualité, à la quantité et à la présentation en temps opportun des renseignements qui sont transmis par la direction aux administrateurs indépendants; f) convoquer, au besoin, des réunions extraordinaires du conseil, des administrateurs non membres de la haute direction ou des administrateurs indépendants moyennant un préavis convenable, et établir l'ordre du jour de ces réunions en consultation avec les administrateurs externes ou indépendants, le cas échéant; g) en l'absence du président exécutif du conseil, présider les réunions du conseil, notamment en accordant suffisamment de temps aux administrateurs pour traiter des questions, en facilitant le consensus, en encourageant la participation active et les interventions des administrateurs et en s'assurant que les prises de décisions sont claires et dûment consignées; en outre, présider les réunions du conseil auxquelles assistent seuls les administrateurs non membres de la haute direction ou indépendants; h) consulter ou rencontrer les administrateurs indépendants, individuellement ou en groupe, au gré de chacune des parties et en présence ou non du président exécutif du conseil, et représenter ces administrateurs, au besoin, lors d'entretiens avec la direction de la Société portant sur des questions de gouvernance et d'autres questions; i) collaborer avec le président exécutif du conseil et le président et chef de la direction pour s'assurer que le conseil reçoit les ressources, y compris les conseillers et les consultants externes du conseil, selon ce qui est jugé opportun, pour lui permettre de s'acquitter de ses responsabilités, et signaler au président exécutif du conseil et au président et chef de la direction tout problème qui empêche le conseil de s'acquitter de ses responsabilités; j) rencontrer chaque administrateur pour qu'il fasse part de l'évaluation qu'il fait de ses pairs, ces rencontres étant réalisées en même temps que l'examen formel de l'efficacité du conseil; k) s'assurer que les administrateurs non membres de la direction discutent entre eux, sans la présence de la direction, des activités commerciales et des affaires internes de la Société; et l) assumer d'autres responsabilités à la demande du conseil d'administration.

### ***Politique sur la diversité au conseil d'administration***

La Société est déterminée à promouvoir la diversité au sein de son conseil d'administration. Le 30 mars 2016, le conseil a adopté une politique sur la diversité au conseil d'administration (la « **politique de diversité** ») relative à la sélection de candidats fondée sur l'expérience et l'expertise pour assurer une gérance et une gestion efficaces. En novembre 2021, le conseil d'administration a modifié sa politique sur la diversité afin d'établir un nouvel échéancier pour l'atteinte de son objectif d'une proportion de 40 % de femmes au conseil d'ici le 30 juin 2024.

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 gens 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 diversité des genres 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 de genre.

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 :

- i) 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;

- ii) 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;
- iii) 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.

Pour atteindre son objectif d'une proportion de 40 % de femmes au conseil d'administration d'ici le 30 juin 2024, 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.

En date des présentes, M<sup>me</sup> Joanne Ferstman et M<sup>me</sup> Candace MacGibbon représentent 22 % des neuf (9) administrateurs. À la suite de l'élection des candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée, le conseil d'administration comptera trois (3) femmes, soit 33 % de tous les administrateurs.

De plus, le président et chef de la direction de la Société est membre du « 30% Club », un organisme qui prône l'équilibre entre les genres au sein des conseils d'administration dans le but d'encourager un meilleur leadership et une meilleure gouvernance. Le « 30% Club » vise également à créer un bassin de talents diversifiés dans tous les secteurs d'activité grâce aux efforts déployés par ses membres afin de favoriser un meilleur équilibre entre les genres à tous les échelons de leur organisation.

**À l'heure actuelle, la Société compte un (1) candidat à un poste d'administrateur qui fait partie d'une minorité visible. Après l'élection des candidats à un poste d'administrateur, le conseil sera constitué à 44 % de femmes et d'un membre d'une minorité visible.**

Au moment de choisir un candidat pour le conseil d'administration, le comité de la 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 Société continuera de mesurer son efficacité à respecter sa politique de diversité de sorte à atteindre et à dépasser son objectif.

La politique de diversité est examinée chaque année par le comité de la gouvernance et des mises en candidature pour assurer son efficacité dans l'atteinte de ses objectifs. Toute modification apportée à la politique de diversité, de même que tout progrès réalisé en matière de diversité, seront communiqués chaque année dans la circulaire de la Société. Un exemplaire de la politique de diversité peut être consulté sur le site Web de la Société à l'adresse [www.osiskogr.com](http://www.osiskogr.com).

### **Politique sur la diversité du talent de la Société**

La Société est déterminée à promouvoir la diversité au sein de son équipe de direction. Le 9 novembre 2016, le conseil a adopté une politique sur la diversité du talent de la Société (la « **politique sur la diversité au sein de la direction** ») relativement à la sélection des candidats en fonction de leurs qualités afin de choisir la meilleure personne pour chaque poste au sein de l'organisation. La Société reconnaît également que la

diversité est importante pour que le profil de son équipe offre la gamme de perspectives, d'expérience et d'expertise requise pour atteindre ses objectifs commerciaux.

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 gens 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 diversité de genre constitue un aspect crucial et 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 au sein de la direction est de communiquer l'importance qu'accorde la Société à la diversité au sein de son organisation.

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;
- 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.

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

L'équipe de direction présentera chaque année un rapport au comité de la gouvernance et des mises en candidature 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 des genres;
- 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.

La politique sur la diversité au sein de la direction sera examinée chaque année par le comité de la gouvernance et des mises en candidature pour assurer son efficacité dans l'atteinte de ses objectifs. Toute modification apportée à la politique sur la diversité au sein de la direction, de même que tout progrès réalisé en matière de diversité seront communiqués chaque année dans la circulaire de la Société. Un exemplaire de la politique sur la diversité au sein de la direction peut être consulté sur le site Web de la Société à l'adresse [www.osiskogr.com](http://www.osiskogr.com).

Au 22 mars 2021, une femme était membre de la haute direction de la Société, ce qui représente 16,6 % de l'équipe de la haute direction.

## Diversité des employés

Le conseil et la direction sont d'avis que les efforts en matière de diversité et d'inclusion favorisent une culture axée sur le rendement et améliorent la prise de décisions à tous les échelons de l'organisation.

Conséquemment, la Société évalue régulièrement son approche afin de s'assurer qu'elle s'adapte bien aux nouvelles pratiques exemplaires en matière de diversité et d'inclusion. Dans le cadre de ses efforts de recrutement et de dotation en personnel, la Société recherche une diversité des genres, d'antécédents professionnels, d'expérience et de points de vue afin de promouvoir la diversité des idées et de composer des équipes diversifiées.

Au sein de la Société, 58 % des membres de l'équipe et 57 % des gestionnaires sont des femmes. De plus, 19 % de tous les employés sont issus d'une minorité visible.

Bien que la Société n'ait pas adopté un objectif officiel en matière de diversité des employés, elle observe en permanence la diversité au sein de ses effectifs et, au moment de sélectionner un candidat pour combler un nouveau poste ou une vacance, elle tient compte des avantages de la diversité dans le cadre de ses critères de sélection.

## Grille des compétences du conseil

Le comité de la gouvernance et des mises en candidature, en collaboration avec le président exécutif du conseil, a la responsabilité de déterminer les besoins du conseil à long terme et de repérer de nouvelles candidatures à des fins de nomination ou d'élection au poste d'administrateur.

Le conseil doit s'assurer que les compétences acquises par les administrateurs, grâce à leur expertise et à leur expérience du milieu des affaires, répondent aux besoins du conseil.

Le comité de la gouvernance et des mises en candidature examine annuellement les compétences des membres du conseil. Le tableau qui suit présente les compétences actuelles de chaque candidat :

Administrateurs	COMPÉTENCES										
	Administrateur depuis (n <sup>bre</sup> de mois)	Finances <sup>(1)</sup>	Fusions et acquisitions <sup>(2)</sup>	Technique/Minier <sup>(3)</sup>	Relations gouv. <sup>(4)</sup>	International <sup>(5)</sup>	Gouvernance <sup>(6)</sup>	Ressources humaines <sup>(7)</sup>	Dév. durable <sup>(8)</sup>	Gestion <sup>(9)</sup>	Gestion des risques liés à la sécurité de l'information <sup>(10)</sup>
John R. Baird 52 ans	23				✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Joanne Ferstman 54 ans	94	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓
Edie Hofmeister 56 ans	s.o.		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
W. Murray John 63 ans	25	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
Pierre Labbé 56 ans	85	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
Candace MacGibbon 47 ans	14	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Charles E. Page 70 ans	94	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Sean Roosen 58 ans	94	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Sandeep Singh 42 ans	15	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

### NOTES :

- (1) **Finances** : Capacité de comprendre : (i) les états financiers; (ii) les contrôles et les mesures d'ordre financier; (iii) les marchés financiers; et (iv) les options de financement.
- (2) **Fusions et acquisitions** : Comprendre : (i) les marchés financiers dans le cadre d'opérations amicales et inamicales; (ii) la complexité de l'intégration des activités d'une entreprise pour assurer la continuation; et (iii) les exigences juridiques générales dans le cadre des fusions et des acquisitions.
- (3) **Technique/Minier** : Comprendre : (i) les activités d'exploration; (ii) les activités minières, y compris les risques/défis/occasions (d'exploitation minière, de broyage); (iii) avoir la connaissance de la construction / du développement / de la planification / de l'organisation / de la supervision de la construction / de l'administration des contrats et de la prévision en matière de contrats; et (iv) comprendre la commercialisation des métaux.
- (4) **Relations gouvernementales** : Comprendre : (i) les processus législatifs et décisionnels des gouvernements; et (ii) posséder de l'expérience dans les rapports avec les gouvernements (élaboration de politiques, lobbyisme, etc.).
- (5) **Expérience internationale** : Avoir : (i) de l'expérience en matière de rapports avec des milieux législatifs et culturels différents; (ii) une compréhension des processus législatifs étrangers; et (iii) une compréhension des occasions et des risques dans les territoires étrangers.

- (6) **Gouvernance** : Comprendre : (i) les exigences/processus en matière de surveillance de la direction; (ii) les nombreuses exigences des parties intéressées, et (iii) les tendances évolutives à l'égard de la gouvernance des sociétés ouvertes.
- (7) **Ressources humaines** : Capacité à : (i) examiner la structure de la direction d'une entreprise importante; (ii) élaborer/évaluer/surveiller les programmes de rémunération globale (salaire, avantages sociaux, mesures incitatives à court et à long terme); et (iii) comprendre les divers moyens de motiver le personnel.
- (8) **Développement durable** : Comprendre : (i) les risques environnementaux du secteur minier; (ii) la réglementation gouvernementale à l'égard de l'environnement, de la santé et de la sécurité; et (iii) les relations avec les collectivités et le rôle des personnes intéressées, et avoir de l'expérience à cet égard.
- (9) **Gestion** : Capacité de planifier, d'exercer et de contrôler les nombreuses activités d'une entreprise.
- (10) **Gestion des risques liés à la sécurité de l'information** : Capacité de gérer les risques liés à l'utilisation des technologies de l'information relatives à l'identification, à l'évaluation et au traitement des risques associés à la confidentialité, à l'intégrité et à la disponibilité des actifs de la Société.

### **Autres postes d'administrateur**

Dans le cadre de son modèle d'affaires et de ses placements stratégiques dans d'autres sociétés, par voie d'acquisition de titres de capitaux propres, de redevances, d'options de redevance ou autres, la Société s'attend, en règle générale, à ce que ses administrateurs et dirigeants prennent part activement aux activités de ces entreprises associées, notamment devenir membre des conseils d'administration de ces entreprises associées. La Société reconnaît qu'un administrateur ou un dirigeant qui siège à un trop grand nombre de conseils d'administration puisse être « surchargé ». Par conséquent, tous les administrateurs et les dirigeants de la Société doivent soumettre au comité de la gouvernance et des mises en candidature toute offre de se joindre à un conseil d'administration externe pour éviter que l'ajout d'autres fonctions d'administrateurs ne les empêche de s'acquitter adéquatement de leurs responsabilités en tant qu'administrateurs et dirigeants de la Société.

Comme guide général, le comité de la gouvernance et des mises en candidature de la Société présumera qu'un administrateur ou un dirigeant d'Osisko est « surchargé » si cette personne :

- a) a assisté à moins de 75 % des réunions du conseil et des comités de la Société tenues au cours de la dernière année sans raison valide pour son absence;
- et
- b)
    - (i) si cette personne agit en qualité de président et chef de la direction d'une société, elle siège à plus de deux (2) conseils de sociétés ouvertes externes, en plus de la Société;
    - (ii) si cette personne n'agit pas en qualité de président ou chef de la direction d'une société, elle siège à plus de cinq (5) conseils de sociétés ouvertes externes, en plus de la Société.

Au moment d'établir ce qu'est un « conseil de société ouverte externe », le comité de la gouvernance et des mises en candidature exclut expressément toute entreprise associée, puisqu'agir en qualité d'administrateur pour ces entreprises est essentiel pour coordonner et superviser l'investissement de la Société dans ces entreprises associées. Cette représentation permet à la Société de protéger les intérêts de ses actionnaires. En plus d'être le président exécutif de la Société, M. Sean Roosen est également président du conseil d'administration et chef de la direction d'Osisko Développement, administrateur de Minière Osisko ainsi que président et chef de la direction d'Osisko Green Acquisition Limited. M. Roosen a joué un rôle crucial dans la fondation ou le lancement de ces entreprises associées à la Société et, compte tenu de ses connaissances approfondies du secteur des activités de ces entreprises, il est en mesure de respecter avec diligence son mandat d'administration dans le cadre de ses tâches régulières.

Le tableau suivant présente le nom de chaque candidat à un poste d'administrateur de la Société qui est actuellement administrateur d'un autre organisme étant un émetteur assujetti, comme il est également énoncé à la rubrique « Élection des administrateurs » de la présente circulaire.

Candidat	Émetteur assujéti	Classification par industrie	Marché et symbole boursiers	Membre de comité du conseil
<b>John R. Baird</b>	Canfor Corporation	Papier et produits forestiers	TSX – CFP	Comité mixte de l'environnement, de la santé et de la sécurité – membre Comité mixte des dépenses en immobilisations – membre Comité mixte de gouvernance d'entreprise – membre
	Canfor Pulp Products Inc.	Papier et produits forestiers	TSX – CFX	Comité mixte de l'environnement, de la santé et de la sécurité – membre Comité mixte des dépenses en immobilisations – membre Comité mixte de gouvernance d'entreprise – membre
	Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	Transport et environnement	TSX/NYSE – CP	Comité de la gouvernance et des mises en candidature - membre Comité des risques et de la durabilité – membre
	Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique	Transport et environnement	NYSE/Londres – CPRY	—
<b>Joanne Ferstman</b>	Dream Unlimited Corp.	Fiducie de placement immobilier	TSX – DRM	Présidente du conseil Comité d'audit – présidente Comité – structure, conception et culture – membre Comité des dirigeants et mentors – membre
	Cogeco Communications Inc.	Communications et médias	TSX – CCA	Comité d'audit – présidente et comité d'opportunités stratégiques – membre
	ATS Automation Tooling Systems Inc.	Produits industriels - fabrication et ingénierie	TSX – ATA	Comité d'audit et des finances – présidente Comité des ressources humaines – membre
	Osisko Développement <sup>(1)</sup> (Une filiale détenue à environ 70 % par la Société)	Société minière	TSX-V – ODV	Comité d'audit et de gestion du risque – membre Comité des ressources humaines – membre
<b>Edie Hofmeister</b>	Minto Metals Corp.	Société minière	TSX-V – MNTO	Comité de la gouvernance et des mises en candidature – présidente Comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement, de la collectivité et des questions techniques – membre
	Nighthawk Gold Corp.	Société minière	TSX – NHK	Comité de la gouvernance et des mises en candidature – membre
	Prime Mining Corp.	Société minière	TSX-V – PRYM OTCQB – PRMNF FRANCFORT – A2PRDW	Comité de la gouvernance et des mises en candidature – présidente
<b>W. Murray John</b>	Discovery Silver Corp (auparavant Discovery Metals Corp.)	Société minière	TSX-V – DSV	Président du conseil Comité d'audit – membre
	Minière O3 Inc.	Société minière	TSX-V – OIII	Administrateur principal Comité de développement durable – membre Comité de la gouvernance et des mises en candidature – président
	Prime Mining Corp.	Société minière	TSX-V – PRYM OTCQB – PRMNF FRANCFORT – A2PRDW	Président du conseil Comité d'audit – membre Comité de développement durable – membre
<b>Pierre Labbé</b>	Aucun			
<b>Candace MacGibbon</b>	Carbon Streaming Corporation	Société de streaming de carbone	Francfort, Canada – Neo Exchange – NETZ	Comité d'audit – membre Comité de rémunération – membre

Candidat	Émetteur assujéti	Classification par industrie	Marché et symbole boursiers	Membre de comité du conseil
Charles E. Page	Unigold Inc.	Société minière	TSX-V – UGD	Comité d'audit – membre Comité de rémunération – membre Comité de la gouvernance et des mises en candidature – membre Comité technique – membre
	Osisko Développement <sup>(1)</sup> (Une filiale détenue à environ 70 % par la Société)	Société minière	TSX-V – ODV	Comité des ressources humaines – membre Comité de la gouvernance et des mises en candidature – membre
Sean Roosen	Osisko Développement <sup>(1)</sup> (Une filiale détenue à environ 70% par la Société)	Société minière	TSX-V – ODV	Comité de l'environnement et du développement durable – membre
	Minière Osisko – <i>entreprise associée</i>	Société minière	TSX – OSK	—
	Osisko Green Acquisition Limited	Société d'acquisition à vocation spécifique	TSX – GOCR	Président du conseil
Sandeep Singh	Aucun			

**NOTE :**

(1) M<sup>me</sup> Ferstman ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat à titre de membre de conseil d'administration d'Osisko Développement, son mandat devrait se terminer en avril 2022.

### **Postes d'administrateur interdépendants**

En date de la présente circulaire, les candidats à un poste d'administrateur indépendant qui siègent au comité de rémunération ou à un comité équivalent ou au conseil d'administration d'un autre émetteur assujéti, dont un membre de la haute direction ou un administrateur siège au comité des RH ou au conseil d'administration de la Société, n'occupent aucun poste d'administrateur interdépendant. Cependant, plusieurs administrateurs sont interdépendants, à savoir M<sup>me</sup> Joanne Ferstman ainsi que MM. Roosen et Page, qui siègent au conseil d'administration d'Osisko Développement. M<sup>me</sup> Ferstman ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat à titre de membre du conseil d'administration d'Osisko Développement qui devrait se terminer en avril 2022. Le conseil et le comité de la gouvernance et des mises en candidature ont examiné les interdépendances et ont établi que celles-ci ne sont pas source de conflits d'intérêts ni ne constituent d'autres situations problématiques pour la Société en ce qui a trait à l'indépendance de ces administrateurs puisqu'Osisko Développement est une filiale et n'est pas un concurrent de la Société.

### **Réunions des administrateurs indépendants**

Les administrateurs indépendants ne tiennent pas de réunions périodiques prévues au calendrier hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Toutefois, si les administrateurs indépendants le jugent nécessaire, ils tiendront des séances à huis clos hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Un tel processus facilite des discussions ouvertes et candides entre les administrateurs indépendants. Une séance à huis clos est inscrite à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil et des comités.

### **Opérations entre parties apparentées**

Dans le cadre de nos procédures de fin d'année, la direction distribue un questionnaire détaillé à chaque membre du conseil d'administration et aux dirigeants de la Société afin de s'enquérir de leur connaissance de toute opération entre parties apparentées. En conséquence, les procédures d'audit interne de la Société comprennent les suivantes : (i) la distribution d'un questionnaire détaillé à tous les administrateurs et dirigeants de la Société; (ii) l'identification et le classement des opérations entre parties apparentées; (iii) l'examen des parties apparentées actuelles de la Société et des opérations les concernant (le cas échéant); (iv) les déclarations des membres du conseil et des dirigeants concernant leur propriété d'autres entités; (v) la participation à d'autres conseils d'administration et les antécédents professionnels; (vi) l'analyse des résultats reçus; et (vii) l'établissement par la Société de directives pour aider son personnel comptable à déterminer si un fournisseur peut être considéré comme une partie apparentée.

En outre, la Société détient des participations dans des entreprises associées sur lesquelles elle exerce une influence notable. Par conséquent, pour déterminer si la Société exerce ou non une influence notable sur ces entreprises associées, la direction évalue un certain nombre de facteurs clés, à savoir :

- les participations en capitaux propres détenues par la Société;
- le rôle de dirigeant ou d'administrateur occupé par un dirigeant et/ou un administrateur de la Société;
- l'importance de rôles tels que celui de chef de la direction ou de président du conseil d'administration;
- les transactions significatives/importantes conclues avec l'entreprise associée.

Un rapport sur les opérations entre parties apparentées divulguées chaque année par les administrateurs et les dirigeants est fourni au comité d'audit et de gestion du risque aux fins d'examen et d'évaluation.

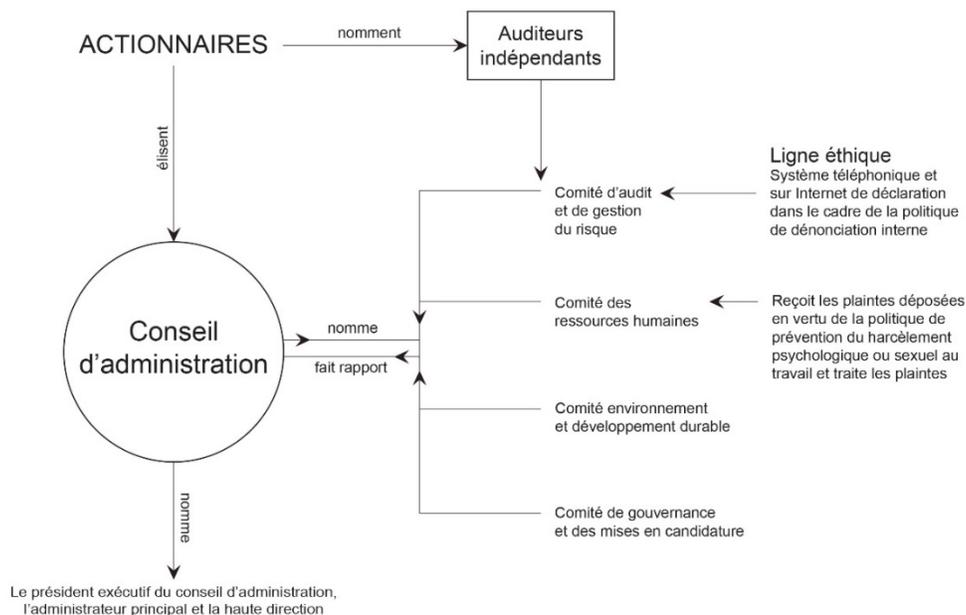
### Relevé des présences

Au cours de l'exercice 2021, le conseil d'administration a tenu 10 réunions, le comité d'audit et de gestion du risque a tenu 4 réunions, le comité des RH a tenu 5 réunions, le comité de la gouvernance et des mises en candidature a tenu 4 réunions et le comité de l'environnement et du développement durable a tenu 3 réunions. Au total, la présence combinée des administrateurs aux réunions du conseil et de ses comités permanents s'est établie à 99 %. Le relevé des présences pour chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021 se trouve sous la rubrique « Relevé des présences aux réunions du conseil et des comités en 2021 » de la présente circulaire.

### Mandat du conseil

Le conseil de la Société a la responsabilité d'approuver les plans stratégiques à long terme ainsi que les plans d'exploitation et les budgets annuels recommandés par la direction. Le conseil de la Société doit également examiner et approuver les opérations commerciales et les contrats importants tout comme toutes les opérations de financement par emprunt et par capitaux propres. Le conseil de la Société délègue à la direction la responsabilité de réaliser les objectifs d'entreprise fixés, de mettre en œuvre les plans stratégiques et opérationnels approuvés, d'exercer les activités de la Société dans le cours normal, de gérer les flux de trésorerie de la Société, d'évaluer les occasions de nouvelles affaires, de recruter des employés et de se conformer aux exigences réglementaires applicables. Le conseil de la Société s'en remet également à la direction pour obtenir des recommandations quant aux objectifs d'entreprise, aux plans stratégiques à long terme et aux plans opérationnels annuels. Le conseil de la Société a un mandat écrit régissant ses activités, lequel est reproduit à l'annexe B de la présente circulaire.

La figure suivante illustre la dynamique entre le conseil, les comités du conseil, les actionnaires de la Société et les auditeurs indépendants.



## Descriptions de poste

Le conseil a élaboré des descriptions de poste pour les fonctions de président exécutif du conseil, de président de chaque comité du conseil, d'administratrice principale et de président et chef de la direction. On peut consulter les descriptions de poste sur le site Web de la Société à l'adresse [www.osiskogr.com](http://www.osiskogr.com).

## Orientation et formation continue

Afin de faciliter le processus d'orientation des nouveaux administrateurs et de donner facilement accès à la documentation actuelle pour les nouveaux administrateurs, la Société a élaboré un manuel à l'intention des administrateurs. Ce guide de référence renferme de l'information sur :

- i. la Société et ses activités;
- ii. la structure des actifs (redevances, flux de métaux et accords d'écoulement);
- iii. le plan stratégique;
- iv. les politiques de la Société;
- v. l'information sur le secteur minier et les activités liées aux redevances;
- vi. les visites des sites;
- vii. les chartes du conseil et des comités;
- viii. l'information sur les administrateurs et les dirigeants de la Société.

Tout au long de l'année, le conseil et les membres des comités assistent à des présentations faites par la direction et des conseillers externes et reçoivent des documents de la part de divers conseillers et experts-conseils sur de nombreux sujets, dont :

- le secteur des redevances minières;
- le prix des marchandises;
- les possibilités et les risques inhérents au secteur minier;
- les questions de gouvernance courantes;
- la gestion des talents;
- les prévisions économiques;
- le rendement des entreprises minières;
- des rapports sur la Société par des analystes et courtiers;
- une rétroaction des actionnaires institutionnels et individuels;
- les faits récents liés à la comptabilité financière et au contrôle en matière de présentation de l'information financière;
- la présentation de l'information financière et les risques;
- l'information la plus récente concernant les questions d'ordre politique.

En outre, comme la Société est une société membre de l'Institut des administrateurs de sociétés (« IAS ») et chaque membre du conseil d'administration reçoit des documents de formation de l'IAS et peut assister aux conférences de cet organisme. Les frais pour assister aux conférences et aux séances de formation sont pris en charge par la Société.

Le tableau qui suit présente les activités de formation auxquelles les administrateurs de la Société ont participé au cours de l'exercice :

Administrateur	Mois	Sujet
<b>Joanne Ferstman :</b>		
Participante	2021	Présentation fiscale – Deloitte Touche Tohmatsu Limited
Participante	2021	Enjeux de l'évaluation – PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l.
Participante	2021	Évaluation pour les fusions et acquisitions (conseillers américains)
Participante	2021	SCHL – Secteur immobilier – première dirigeante de SCHL
Participante	2021	Exploitation minière écologique
Participante	2021	Cybersécurité – Cogeco
Participante	2021	Rémunération des hauts dirigeants – Hugessen Consulting
Participante	2021	Rémunération et gestion d'actifs – conseillers américains
Participante	2021	Investissement socialement responsable – Conseillers

<b>Administrateur</b>	<b>Mois</b>	<b>Sujet</b>
<b>Pierre Labbé :</b>		
Participant	01/2021	Les tendances en intégration ESG dans les marchés des capitaux (Millani)
Participant	03/2021	Gestion des changements et optimisation des processus opérationnels
Participant	04/2021	PricewaterhouseCoopers – Mise à jour de l'information financière pour le premier trimestre
Participant	04/2021	Communication et leadership organisationnel – Webinaire – Best Practices for digital IR (Bright Talk)
Participant	07/2021	LumiQ – Optimizing your emotional intelligence
Participant	07/2021	Efficacité du personnel – L'avenir des RH
Participant	07/2021	Communication et leadership organisationnel – An Olympian's lessons for Improving Teamwork
Participant	07/2021	The Rise of ESG Reporting: Impacting the word and your bottom line
Participant	08/2021	Évaluations d'entreprises
Participant	08/2021	IAS 36 – Impairment par LumiQ
Participant	08/2021	Gestion des risques – Gestion des risques réputationnels – Savoir développer les bons réflexes (Collège des administrateurs de sociétés)
Participant	08/2021	Gouvernance – tendances en RH : Les préoccupations du CA dans un monde en bouleversement (Collège des administrateurs de sociétés)
Participant	08/2021	#MeToo, Social Media and Bullying: Ethical Issues impacting the Modern Workplace
Participant	08/2021	Sécurité de l'information – Administrateurs et cybersécurité : Prévenir les menaces en comprenant son rôle (Collège des administrateurs de sociétés)
Participant	08/2021	Gestion opérationnelle et administration – Management 3.0 – Mode d'emploi Technologia
Participant	08/2021	Communication et leadership organisationnel – Developing Mental Toughness
Participant	08/2021	Asking the tough questions: Ethics and Biases in AI par LumiQ
Participant	09/2021	Formation sur la gestion intégrée des risques
Participant	10/2021	PricewaterhouseCoopers – Mise à jour de l'information financière pour le troisième trimestre
Participant	11/2021	PricewaterhouseCoopers – Mise à jour de l'information financière pour le quatrième trimestre
<b>Sean Roosen :</b>		
Conférencier	01/2021	Conférence « TD – Corporate Presentation »
Conférencier	02/2021	Conférence « BMO – Corporate Presentation »
Participant/conférencier	02/2021	Conférence « RBC Mining Star Conference – Corporate Presentation »
Conférencier	07/2021	Sprott Natural Resource – Living Legend Panel
Participant	09/2021	Precious Metal Summit
Conférencier	09/2021	Eight Capital 2021 Virtual Precious Metals Symposium
Conférencier	09/2021	Forum aurifère de Denver
<b>Sandep Singh :</b>		
Conférencier	01/2021	Conférence hivernale Sidoti
Conférencier	01/2021	Conférence CIBC
Conférencier	01/2021	Conférence TD
Conférencier	03/2021	Conférence BMO
Conférencier	04/2021	Conférence John Tumazo
Conférencier	04/2021	Forum aurifère européen
Conférencier	05/2021	Conférence Bank of America
Conférencier	05/2021	Conférences 121– EMEA
Conférencier	06/2021	Conférence Sidoti
Conférencier	07/2021	Conférence Rule Symposium
Conférencier	09/2021	Forum aurifère de Denver
Conférencier	09/2021	Conférence automnale Sidoti sur les sociétés à petite capitalisation
Conférencier	11/2021	Conférence minière RBC
Conférencier	11/2021	Conférence FBN Métaux précieux
Conférencier	11-12/2021	Conférence Scotia

### **Éthique commerciale**

Le conseil a adopté un code de déontologie (le « **code de déontologie** ») qui s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés.

Le code de déontologie énonce pour les administrateurs, les dirigeants et les employés les normes de conduite commerciale à adopter pendant les heures de travail et en ce qui concerne l'utilisation des ressources et des actifs d'Osisko, et définit les situations de conflits d'intérêts éventuels ainsi que la conduite à adopter dans de telles situations. Chaque administrateur, dirigeant et employé reçoit le code de déontologie et est invité à signer une reconnaissance selon laquelle les normes et les principes du code de déontologie seront respectés en tout temps dans le cadre des activités d'Osisko. Le code de déontologie vise à prévenir les actes répréhensibles et à promouvoir : a) une conduite honnête et éthique; b) la conformité aux lois, aux

règles et aux règlements; c) la déclaration rapide à l'interne de toute violation du code de déontologie; et d) la responsabilisation quant au respect du code de déontologie. La violation des normes établies dans le code de déontologie, en particulier celles qui concernent les contrôles comptables internes, est signalée à la vice-présidente, finances et chef de la direction financière ou au vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif et peut être déclarée de façon anonyme. La vice-présidente, finances et chef de la direction financière et le vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif feront part de toute violation au comité d'audit et de gestion du risque, qui en fera part au conseil au moins trimestriellement ou dans un délai plus court selon la nature de la violation.

Le président exécutif du conseil, le président et chef de la direction et le comité de la gouvernance et des mises en candidature sont chargés de promouvoir une culture d'entreprise qui appuie les normes d'éthique les plus rigoureuses, encourage l'intégrité personnelle et garantit une responsabilité sociale.

La Société adoptera, de temps à autre, des politiques et des lignes directrices relatives à l'éthique qui s'appliquent à l'ensemble des administrateurs, des dirigeants et des employés de la Société. Le code de déontologie de la Société est revu sur une base annuelle tout comme l'adhésion à celui-ci.

Au moment de son embauche, chaque employé de la Société signe le code de déontologie qui lui est remis. Les administrateurs, les dirigeants et les employés désignés sont tenus, sur une base annuelle, de déclarer leur engagement à respecter le code de déontologie de la Société. La direction de la Société fait rapport tous les ans au comité de la gouvernance et des mises en candidature de toutes les déclarations de non-conformité signalées par les administrateurs, les dirigeants et les employés désignés.

Le code de déontologie de la Société prévoit que les administrateurs, les dirigeants et les employés doivent éviter les conflits d'intérêts, tant réels qu'apparents. En pratique, si un administrateur a un intérêt important dans une opération ou une convention examinée par le conseil ou est autrement en conflit d'intérêts à cet égard, il doit faire état de son conflit d'intérêts et ne participer à aucune discussion, évaluation ou décision relative à cette opération ou à cette convention.

Si l'on envisage de conclure une opération ou une convention dans laquelle un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important, la question doit être initialement examinée par le comité d'audit et de gestion du risque puis soumise au conseil d'administration. Le conseil peut mettre en œuvre les mesures qu'il juge nécessaires pour garantir l'exercice du jugement indépendant. L'administrateur qui a un intérêt important dans une opération ou une convention s'abstiendra de voter à cet égard.

De plus, le conseil a mis en place, aux termes de la politique de dénonciation interne de la Société, un processus pour la réception et le traitement de toute plainte d'un employé concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes, l'audit ou des questions connexes, y compris des procédures pour l'envoi confidentiel, sous le couvert de l'anonymat, par les employés de plaintes concernant ces questions. Afin de faciliter ce processus, la Société a mis en place la Ligne Éthique, un système de déclaration par téléphone et par Internet (1-844-687-8700 ou [ethics@osiskogr.com](mailto:ethics@osiskogr.com)). Toutes les communications sont acheminées directement au président du comité d'audit et de gestion du risque et au vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif.

**Aucune « pratique douteuse » (au sens donné à ce terme dans la politique de dénonciation) n'a été signalée en 2021 par l'entremise de la ligne éthique ou autrement, afin de dénoncer le comportement d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui serait contraire au code de déontologie.**

La politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes (la « **politique de harcèlement** ») est en vigueur depuis 2019. La Société ne tolère ni n'accepte aucune forme de harcèlement moral ou sexuel. La politique de harcèlement vise à prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de l'entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. La politique de harcèlement prévoit également des mesures d'intervention applicables aux plaintes signalées à la Société. Toutes les communications sont acheminées directement au président exécutif du comité des RH, au vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif, ainsi qu'au directeur, fiscalité.

En recourant aux méthodes exposées ci-dessus, le conseil favorise une culture d'éthique commerciale et en fait la promotion. Par ailleurs, on s'attend à ce que les administrateurs, les dirigeants et les employés de la

Société agissent et exercent leurs fonctions dans l'intérêt de celle-ci. La Société s'attend à ce que tous les administrateurs agissent conformément à l'ensemble des lois et des règlements applicables à leurs fonctions à titre d'administrateurs de la Société. Toutes les communications sont transmises directement au président du comité, au vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif et au chef de la direction financière et vice-président, finances.

**Aucun acte de harcèlement psychologique ou sexuel n'a été signalé en 2021 aux personnes responsables désignées par la Société.**

### ***Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance***

La Société a renforcé ses efforts en matière d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (les « **enjeux ESG** ») en créant le comité de l'environnement et du développement durable. Le comité se consacre exclusivement aux enjeux liés aux ESG, notamment l'examen du processus de contrôle diligent de la Société dès lors qu'il rapporte aux enjeux ESG, en tenant compte des politiques en matière d'environnement et des relations avec les parties prenantes et offrant une surveillance pour la communication en matière de développement durable. En mars 2021, la Société a adhéré au Pacte mondial des Nations Unies et s'est engagée officiellement à respecter ses dix principes, qui regroupent les droits de la personne, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Bien que la Société ne soit directement engagée dans des activités d'exploration, de mise en valeur ou d'exploitation de projets miniers dans lesquels elle possède un flux ou une redevance, la stratégie de la Société afin de réduire les risques liés aux enjeux ESG consiste à évaluer les facteurs de risque liés à un actif minier avant d'investir et en surveillant étroitement le rendement de l'actif après la réalisation de l'opération. La Société s'engage à promouvoir le développement durable grâce à ses investissements et elle applique des lignes directrices rigoureuses en matière de responsabilité dans ses décisions commerciales. Le comité de l'environnement et du développement durable a travaillé de concert avec la direction dans la rédaction de son premier rapport sur les enjeux ESG intitulé « Une croissance responsable » en avril 2021. En publiant son premier rapport ESG, la Société cherche à faciliter les discussions sur ses processus de gestion des risques, et à aider ses partenaires à évaluer son exposition relative aux risques en matière d'ESG et l'efficacité de sa gestion. En plus d'un exposé sur les pratiques de gouvernance, le rapport fournit un examen cible de la façon dont Osisko évalue les investissements potentiels par l'entremise de son processus de diligence raisonnable et surveille ses actifs existants afin d'être en bonne position pour assurer une croissance responsable.

Dans le cadre des efforts continus de la Société en vue d'améliorer la communication et la transparence et de faire mieux communiquer la stratégie de la Société relative aux enjeux ESG, la Société rendra public son deuxième rapport sur les enjeux ESG en avril 2022. Il est possible de consulter d'autres renseignements sur l'évolution des pratiques de gouvernance sur le site Web de la Société à l'adresse <https://osiskogr.com/evolution-des-pratiques-de-gouvernance/>.

### ***Autres questions de gouvernance***

La Société respecte l'ensemble des lois du Québec et des lois pertinentes sur le travail et reconnaît le droit à la liberté d'association.

De plus, la Société ne tolère ni n'accepte aucune forme de discrimination au sein de son entreprise, et toute conduite qui constitue de la discrimination entraîne l'imposition de mesures disciplinaires, dont le congédiement.

Depuis sa création, la Société n'a enregistré aucun décès en milieu de travail.

## ***Programme de communication avec les actionnaires***

Le conseil d'administration ainsi que le comité de la gouvernance et des mises en candidature ont adopté un programme de communication avec les actionnaires (le « **programme de communication** »), puisqu'ils estiment qu'il est important d'avoir un dialogue constructif avec les actionnaires de la Société pour favoriser une bonne gouvernance et la transparence.

Dans le cadre du programme de communication, le conseil accueille favorablement les demandes de renseignement et les commentaires des actionnaires concernant : (i) les pratiques en matière de gouvernance et l'information s'y rapportant; (ii) la responsabilité organisationnelle et les questions environnementales, sociales et de gouvernance; (iii) le rendement, la rémunération et la planification de la relève des membres de la direction; et (iv) la composition du conseil et des comités et la planification de la relève.

Les questions qui ne sont pas directement liées à ce qui précède seront traitées de manière appropriée par la direction par l'entremise de l'équipe des relations avec les investisseurs de la Société. Tous les commentaires et les demandes de renseignement et des actionnaires concernant les activités, les investissements, les renseignements financiers, l'orientation stratégique et d'autres questions connexes doivent être adressés à l'équipe des relations avec les investisseurs de la Société.

Dans le cadre du programme de communication et par l'intermédiaire du comité de la gouvernance et des mises en candidature, le conseil met en place chaque année un programme afin d'interagir directement avec les principaux actionnaires pour discuter de questions touchant le conseil. Ce programme permet à l'administrateur principal ainsi qu'au comité de la gouvernance et des mises en candidature, de concert avec les présidents des autres comités pertinents du conseil, au besoin, d'échanger régulièrement des idées avec les actionnaires sur des thèmes et des tendances propres à la gouvernance, d'obtenir une rétroaction sur le rendement de la Société et du conseil à l'égard des questions relevant du conseil et de discuter des points à améliorer potentiels, s'il en est. En avril et mai 2021, le président et chef de la direction, le président du conseil et l'ancien président du comité de la gouvernance et des mises en candidature ont rencontré cinq (5) actionnaires importants de la Société afin de discuter de certaines questions de gouvernance. De nombreux sujets ont été abordés pendant ces rencontres, y compris des questions relatives à la gouvernance, les ESG et l'orientation stratégique générale.

## ***Coordonnées du conseil d'administration d'Osisko***

Les actionnaires, les employés et les autres parties intéressées peuvent communiquer directement avec le conseil aux coordonnées suivantes :

1. Par la poste :                   Président exécutif du conseil ou  
administrateur principal du conseil  
**Redevances Aurifères Osisko Ltée**  
1100, avenue des Canadiens-de-Montréal  
bureau 300  
Montréal (Québec) H3B 2S2
2. Par téléphone :               514-940-0670
3. Par courriel :                 [Chair-Board@osiskogr.com](mailto:Chair-Board@osiskogr.com) ou  
[Lead-Director@osiskogr.com](mailto:Lead-Director@osiskogr.com)

## ***Comités du conseil***

Le conseil compte quatre (4) comités permanents : le comité d'audit et de gestion du risque, le comité de la gouvernance et des mises en candidature, le comité des ressources humaines et le comité de l'environnement et du développement durable. Le texte qui suit décrit les pouvoirs, les responsabilités, les devoirs et les fonctions de ces comités.

## **Comité de la gouvernance et des mises en candidature**

Le comité de la gouvernance et des mises en candidature est chargé de la surveillance des questions liées à la gouvernance et aux mises en candidature de la Société.

Le comité de la gouvernance et des mises en candidature a pour mandat général (i) d'examiner et d'évaluer tous les enjeux qui peuvent avoir une incidence sur la Société dans les domaines de la gouvernance et des mises en candidature en général; (ii) de recommander au conseil des mesures à prendre dans ces deux (2) domaines, et (iii) de surveiller la mise en œuvre et l'administration de ces mesures ou des politiques et des lignes directrices d'entreprise adoptées par des autorités de réglementation ou par le conseil dans ces deux (2) domaines. Le président du comité de la gouvernance et des mises en candidature est également responsable de la mise en œuvre du programme de communication avec les actionnaires et les parties prenantes.

Ce sont les pratiques de gouvernance qui déterminent le processus et la structure utilisés pour gérer et exercer les activités commerciales et internes de la Société dans le but de préserver son intégrité financière et opérationnelle, de s'assurer qu'elle se conforme à toutes les règles applicables en général et d'accroître sa valeur pour les actionnaires.

En ce qui concerne les questions de gouvernance, le comité de la gouvernance et des mises en candidature est chargé d'établir des pratiques obligatoires qui sont conformes aux règles et aux lignes directrices de gouvernance en vigueur à l'occasion et adoptées par les autorités compétentes. Le comité de la gouvernance et des mises en candidature est également chargé de recommander au conseil de nouveaux candidats à un poste d'administrateur et d'aider le conseil dans l'évaluation du rendement des membres de la haute direction ainsi que du conseil, de ses comités et de chacun des administrateurs.

Le comité de la gouvernance et des mises en candidature s'est réuni quatre (4) fois au cours du dernier exercice. Depuis le 12 mai 2021, le comité de la gouvernance et des mises en candidature est composé des quatre (4) administrateurs indépendants suivants :



*John R. Baird  
(président)*



*Pierre Labbé*



*Christopher C.  
Curfman*



*Murray John*

## **Réalizations du comité de la gouvernance et des mises en candidature**

Le texte qui suit résume les principales réalisations du comité de la gouvernance et des mises en candidature en 2021 et au début de 2022 :

- examiner la circulaire d'information de la direction de 2021 et recommander son approbation au conseil d'administration;
- examiner les résultats du vote des actionnaires lors de l'assemblée annuelle de 2021;
- examiner et approuver le questionnaire et le processus d'évaluation du conseil;
- examiner les pratiques de la direction pour maintenir des voies de communication ouvertes et transparentes avec le conseil;
- examiner la grille de compétences des membres du conseil;
- examiner l'information continue de la Société pour évaluer les conflits potentiels et les opérations entre parties apparentées;
- examiner le programme de perfectionnement des administrateurs pour 2021;

- examiner les descriptions de poste révisées pour le président exécutif du conseil, l'administrateur principal, les présidents de comités et le chef de la direction et recommander leur approbation au conseil;
- examiner les modifications apportées aux chartes du comité de la gouvernance et des mises en candidature et du conseil d'administration et recommander au conseil d'administration de les approuver;
- examiner et approuver le programme de travail annuel du comité de la gouvernance et des mises en candidature;
- examiner les modifications apportées au code de déontologie, à la politique relative au vote majoritaire et à la démission d'administrateurs, à la politique sur la négociation des titres, à la politique de diversité, à la politique sur la durée du mandat au sein du conseil d'administration, à la politique sur la diversité du talent au sein de la Société et à la politique de divulgation de l'information et recommander leur approbation au conseil;
- examiner les lignes directrices révisées en matière de propriété de titres et recommander leur approbation au conseil;
- examiner l'auto-évaluation et l'évaluation du conseil;
- examiner la liste permanente des candidats aux fins d'élection au conseil et recommander une liste restreinte de candidats;
- repérer et choisir un candidat à un poste d'administrateur et recommander au conseil la candidature de M<sup>me</sup> Hofmeister;
- examiner la liste des postes d'administrateur de sociétés ouvertes qu'occupent les membres de la direction de la Société en tant que représentant de la Société;
- examiner les pratiques de la Société en matière de gouvernance, y compris en ce qui concerne la durée du mandat d'administrateur, l'indépendance des administrateurs, le nombre d'administrateurs siégeant aux conseils d'autres sociétés et les procédures en matière de conflits d'intérêts;
- examiner la composition du conseil et de ses comités permanents;
- examiner les relations entre la direction et le conseil d'administration ainsi que l'efficacité de la structure organisationnelle de direction de la Société.

### **Comité d'audit et de gestion du risque**

Le comité d'audit et de gestion du risque se réunit régulièrement afin d'aider le conseil d'administration à s'acquitter des responsabilités qui suivent : (i) l'encadrement des principes et des politiques de communication de l'information comptable et financière, ainsi que des contrôles et des procédures d'audit interne de la Société; (ii) la surveillance de l'intégrité et de la transparence des états financiers de la Société et de leur audit indépendant; (iii) le choix, l'évaluation et, si nécessaire, le remplacement des auditeurs externes; (iv) l'évaluation de l'indépendance des auditeurs externes; (v) le contrôle du programme de détection, d'analyse et de gestion des risques de la Société; et (vi) la conformité de la Société aux exigences juridiques et réglementaires concernant ce qui précède.

Le comité d'audit et de gestion du risque a un mandat de surveillance indépendante et objective. La direction de la Société est chargée de veiller à l'établissement, à la présentation et à l'intégrité des états financiers de la Société. Elle est chargée de faire appliquer des principes et des politiques de communication d'information comptable et financière ainsi que des contrôles et des procédures internes appropriées, qui assurent la conformité aux normes comptables et aux lois et règlements applicables. Les auditeurs externes sont chargés de planifier et d'exécuter un audit adéquat des états financiers annuels et d'autres procédures de la Société. Dans l'exercice de leurs responsabilités prévues aux présentes, il est entendu que les membres du comité d'audit et de gestion du risque ne sont pas des employés à temps plein de la Société et ne sont pas, et ne prétendent pas être, des comptables ou des auditeurs professionnels, ou des experts en comptabilité ou en audit, y compris en ce qui concerne l'indépendance des auditeurs. Il ne relève pas du devoir ou de la responsabilité du comité d'audit et de gestion du risque ou de ses membres d'effectuer du travail « de terrain » ou d'autres formes d'examen ou de procédures comptables ou d'audit, ou de fixer les normes d'indépendance des auditeurs, et chaque membre du comité d'audit et de gestion du risque est en droit de se fier à ce qui suit : (i) l'intégrité des personnes et des organisations faisant partie ou non de la Société dont il reçoit de l'information; (ii) l'exactitude des informations financières et autres fournies au comité d'audit et de

gestion du risque par de telles personnes ou organisations à moins qu'il n'ait connaissance du contraire (ce qu'il doit signaler sans délai au conseil d'administration), et (iii) les déclarations faites par la direction quant aux services autres que d'audit fournis à la Société par les auditeurs.

Le conseil a adopté la charte du comité d'audit et de gestion du risque qui énonce le mandat du comité d'audit et de gestion du risque d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités envers les actionnaires.

Le comité d'audit et de gestion du risque s'est réuni à quatre (4) reprises au cours du dernier exercice. Depuis le 12 mai 2021, le comité d'audit et de gestion du risque est composé des quatre (4) administrateurs indépendants suivants :



*Joanne Ferstman*  
(présidente)



*Pierre Labbé*



*Candace MacGibbon*



*Charles E. Page*

### **Supervision et gestion du risque de sécurité informatique**

Tous les membres du comité d'audit et de gestion du risque sont indépendants et connaissent la gestion des risques de sécurité informatique. La direction fournit un rapport sur la sécurité informatique qui porte entre autres sur les cyberrisques, la sécurité des données, la hausse des risques en raison de la pandémie de COVID-19, la formation continue du personnel, l'atténuation et la résilience au comité d'audit et de gestion du risque à chacune de ses réunions trimestrielles. Trois (3) administrateurs possèdent de l'expérience en sécurité informatique. Au cours des trois derniers exercices, il n'y a eu aucun cas de brèche de la sécurité qui a entraîné des dépenses et aucune dépense n'a été engagée en raison d'amendes ou d'ententes de règlement pour des brèches de sécurité informatique. Qui plus est, la Société n'a subi aucune brèche de sécurité informatique au cours des trois derniers exercices. La Société évalue actuellement la possibilité de souscrire une police d'assurance pour la sécurité informatique. Depuis que la Société est inscrite au New York Stock Exchange et qu'elle est visée par les exigences de déclaration de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (la « **SOX** »), les systèmes de la Société sont assujettis à l'audit annuel requis par la SOX et effectué par les auditeurs de la Société, et des entreprises indépendantes spécialisées sont embauchées pour procéder à des procédures spécifiques sur nos systèmes de sécurité informatique.

### **Réalisations du comité d'audit et de gestion du risque**

Le texte qui suit résume les principales réalisations du comité d'audit et de gestion du risque en 2021 et au début de 2022 :

- examiner la charte du comité d'audit et de gestion du risque;
- examiner et approuver le programme de travail annuel du comité d'audit et de gestion du risque;
- examiner le rapport de la direction portant sur l'évaluation des risques de la Société pour l'exercice 2021, ainsi que les mises à jour trimestrielles;
- examiner le rapport de la direction sur la dépréciation des actifs;
- examiner et approuver le plan d'audit des auditeurs de la Société;
- examiner la fonction d'audit interne de la Société;
- examiner les modifications proposées à la politique d'investissement, à la politique de délégation de pouvoirs et à la politique de couverture du dollar américain de la Société et recommander leur approbation au conseil d'administration;
- examiner l'examen du groupe financier de la Société en vue de la planification du développement et de la relève;

- examiner une politique sur les procédures d’approbation pour les services d’audit et non liés à l’audit de l’auditeur externe et approuver ses honoraires;
- examiner le processus d’examen de la Société pour repérer les opérations entre apparentés;
- examiner les états financiers consolidés, le rapport de gestion et les communiqués pour l’exercice 2021 et en recommander l’approbation au conseil d’administration;
- examiner les états financiers trimestriels, le rapport de gestion et les communiqués s’y rapportant et en recommander l’approbation au conseil d’administration;
- surveiller la conformité aux exigences de la Securities and Exchange Commission, incluant la loi intitulée *Sarbanes Oxley Act of 2002*, et du New York Stock Exchange;
- étudier la nomination des auditeurs de la Société et recommander son approbation au conseil d’administration;
- examiner l’efficacité du comité d’audit et de gestion du risque;
- examiner les contrôles internes de la Société et les certificats de conformité chaque trimestre;
- examiner et approuver les honoraires d’audit et non liés à l’audit;
- examiner le rapport sur la gestion de la trésorerie de la Société;
- examiner les activités connexes à la technologie de l’information de la Société;
- examiner la couverture d’assurance de la Société;
- examiner les questions fiscales de la Société;
- examiner les méthodes comptables de la Société;
- recevoir les documents fournis par la direction sur la formation continue;
- examiner et surveiller les questions relatives à la dénonciation et au litige;
- rencontrer (*à huis clos*) les auditeurs de la Société chaque trimestre.

Voir aussi les renseignements fournis sous la rubrique « Comité d’audit et de gestion du risque » de la notice annuelle de la Société qui contient les renseignements exigés par l’article 5.1 de l’Annexe 52-110A1 du Règlement 52-110. On peut consulter la notice annuelle de la Société dans SEDAR, au [www.sedar.com](http://www.sedar.com), et dans EDGAR, au [www.sec.gov](http://www.sec.gov), et les actionnaires de la Société peuvent, sur demande, en obtenir un exemplaire sans frais.

### **Comité des ressources humaines**

Le comité des RH est chargé d’approuver les objectifs de rémunération et les programmes de rémunération dans le cadre des politiques et des pratiques de la Société sur la rémunération, la planification de la relève ainsi que le recrutement, le perfectionnement, le maintien en poste et l’évaluation du rendement des ressources humaines, lesquelles politiques sont conçues et mises en œuvre conformément aux objectifs de la Société en vue d’attirer et de maintenir en poste les dirigeants et les employés les mieux qualifiés. Le comité des RH est chargé de recommander des programmes de rémunération pour les membres de la haute direction, de les superviser et de les revoir. Il est également chargé de superviser le traitement des plaintes reçues conformément à la Politique sur la prévention du harcèlement moral ou sexuel sur les lieux de travail et sur le traitement des plaintes.

Le comité des RH s’est réuni à cinq (5) reprises au cours du dernier exercice. Depuis le 12 mai 2021, le comité des RH est composé des quatre (4) administrateurs indépendants suivants :



*Pierre Labbé  
(président)*



*Christopher C. Curfman*



*Joanne Ferstman*



*Candace MacGibbon*

Les réalisations du Comité des RH sont mentionnées à la rubrique « Réalisations du comité des ressources humaines » de la présente circulaire.

### **Comité de l'environnement et du développement durable**

Le comité de l'environnement et du développement durable est chargé de superviser les questions relatives aux enjeux liés à l'environnement, à la durabilité et à la responsabilité/gouvernance d'entreprise conformément aux objectifs de la Société et aux attentes des parties prenantes. Étant donné que la Société ne mène pas d'opérations physiques, son mandat est axé sur l'obtention d'informations auprès des sociétés en exploitation dans lesquelles elle détient une participation ou qui exploitent des propriétés sous-jacentes à ses actifs, ce qui lui permet de protéger ses intérêts tout en surveillant le rendement au chapitre des enjeux ESG de ces sociétés en exploitation. En tant que tel, le comité de l'environnement et du développement durable a le mandat général (i) de considérer et d'évaluer les propres questions relatives aux enjeux ESG de la Société; (ii) d'obtenir, lorsque c'est possible, la confirmation de la part de ces sociétés en exploitation qu'elles se conforment aux lois applicables et qu'elles ont élaboré et mis en œuvre des politiques et procédures appropriées pour leurs activités en ce qui a trait aux enjeux ESG, notamment en mettant en œuvre les politiques, directives et procédures organisationnelles requises pour se conformer aux lois et aux normes largement reconnues en matière de questions relatives aux enjeux ESG; et (iii) recommander au conseil les mesures à prendre relativement à ces questions.

Le comité de l'environnement du développement durable s'est réuni trois (3) fois au cours du dernier exercice financier. Depuis le 22 juin 2020, le comité de la gouvernance et des mises en candidature est composé des trois (3) administrateurs indépendants suivants :



*W. Murray John  
(président)*



*John R. Baird*



*Charles E. Page*

### **Réalisations du comité de l'environnement et du développement durable**

Le texte qui suit résume les principales réalisations du comité de l'environnement et du développement durable en 2021 et au début de 2022 :

- examiner les objectifs fixés pour l'entreprise et en discuter;
- examiner la charte du comité de l'environnement et du développement durable et approuver son programme de travail annuel;
- assister à une présentation d'un consultant au sujet du flux de travail relatif à la divulgation des informations relatives aux enjeux ESG;
- examiner le premier rapport sur les enjeux ESG;
- examiner les objectifs de la Société en ce qui concerne les questions liées à l'environnement, aux enjeux sociaux et à la gouvernance, de même que le calendrier et les étapes de la détermination de ses objectifs;
- recevoir l'examen trimestriel sur l'évolution des enjeux ESG et des processus de diligence raisonnable au sein de la Société;
- examiner le calendrier et l'information du deuxième rapport sur les enjeux ESG.

### **Nomination des administrateurs**

En consultation avec le président exécutif du conseil, le comité de la gouvernance et des mises en candidature examine chaque année les compétences et les aptitudes que les membres du conseil devraient posséder

ainsi que les aptitudes, les domaines d'expertise, les antécédents, l'indépendance et les titres de compétence des candidats à l'élection ou à la réélection à titre de membres du conseil d'administration. En cas de vacance au conseil, le comité de la gouvernance et des mises en candidature recommandera des candidats au conseil et examinera leurs qualifications, la validité de leurs titres de compétence et, pour les candidats qui sont déjà des administrateurs de la Société, évaluera leur efficacité et leur rendement en tant que membres du conseil d'administration, y compris leur assiduité aux réunions du conseil et des comités. L'utilisation d'une grille de compétences peut aussi se révéler utile dans le processus de recommandation de candidats au conseil d'administration. La grille des compétences actuelles du conseil est exposée sous la rubrique « Grille des compétences du conseil » de la présente circulaire.

Le comité de la gouvernance et des mises en candidature tient à jour une liste permanente de candidats éventuels aux postes d'administrateur afin de combler les vacances prévues et imprévues, qui comprend une majorité de femmes.

### ***Évaluation du conseil***

Un questionnaire détaillé est distribué annuellement à chaque membre du conseil afin de permettre à chaque administrateur de fournir une rétroaction sur l'efficacité du conseil et de ses comités permanents ainsi que sur la contribution de chaque membre. Dans le cadre de l'examen du processus d'évaluation, chaque membre du conseil évaluera le rendement des comités respectifs du conseil.

De plus, les réponses des questionnaires sont compilées par la secrétaire corporatif adjointe et examinées par le vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif, puis remises à l'administratrice principale, au président du comité de la gouvernance et des mises en candidature et au président et chef de la direction de la Société. L'administratrice principale peut décider de contacter chaque administrateur et d'organiser une rencontre confidentielle en tête-à-tête afin de discuter des résultats et de tout problème révélé par les évaluations du rendement. Par la suite, l'administratrice principale communique avec chaque administrateur et mène des entretiens particuliers ouverts et confidentiels afin de discuter des résultats et de tout problème révélé par les évaluations du rendement. À l'issue du processus d'évaluation, les résultats compilés sont communiqués aux membres du comité de gouvernance et des mises en candidature et aux membres du conseil aux fins de discussion lors des réunions de fin d'années.

Le comité de la gouvernance et des mises en candidature évalue le fonctionnement du conseil et de ses comités permanents, le caractère adéquat des renseignements fournis aux administrateurs, les communications entre le conseil et la direction, la taille et les compétences globales du conseil. Le comité de la gouvernance et des mises en candidature recommande également des changements à apporter au conseil afin d'améliorer son rendement, en fonction des commentaires reçus dans le cadre des sondages.

### **INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, aucun administrateur, membre de la haute direction ou actionnaire d'Osisko qui a la propriété véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions ordinaires en circulation ou qui a une emprise sur celles-ci, ni aucune personne connue liée à ces derniers ou faisant partie du même groupe qu'eux n'a ni n'a eu d'intérêt important, direct ou indirect, dans une opération ou dans une opération proposée qui a eu ou qui pourrait avoir une incidence importante sur la Société.

### **PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS, AUX DIRIGEANTS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION**

Aucun administrateur, membre de la haute direction ou employé, actuel ou ancien, de la Société ou de ses filiales n'est endetté envers la Société ou ses filiales et aucun emprunt de ces personnes auprès d'une autre entité ne fait l'objet d'une garantie, d'une convention de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une entente ou d'un arrangement semblable fourni par la Société ou l'une de ses filiales relativement à l'achat de titres ou autrement.

### **ASSURANCE RESPONSABILITÉ**

La Société souscrit une assurance responsabilité civile pour ses administrateurs et ses dirigeants afin de les couvrir à l'égard de certaines obligations qu'ils engagent dans le cadre de leurs fonctions. Pour le dernier exercice clos, cette assurance prévoyait une garantie maximale de 100 millions de dollars américains par

sinistre et par année d'assurance jusqu'au 30 septembre 2021 et de 75 millions de dollars américains par la suite, et la prime annualisée payée par la Société s'élevait à 1,4 million de dollars américains. Osisko Développement est couverte par la même police que la Société (tant qu'Osisko Développement n'est pas inscrite à la cote d'une bourse américaine) et partage la limite de couverture. Une fraction de la prime est assumée par Osisko Développement. Lorsque la Société est autorisée à indemniser un assuré ou est tenue de le faire, une franchise de 5 millions de dollars américains s'applique. Cette assurance contient les exclusions usuelles.

## NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES AUDITEURS

Le conseil d'administration et le comité d'audit et de gestion du risque de la Société recommandent aux actionnaires de voter pour la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., société de Comptables Professionnels Agréés, (« **PwC** ») à titre d'auditeur indépendant de la Société pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2022 et pour l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer leur rémunération. À l'origine, PwC a été nommé auditeur pour le 30 avril 2014.

**Sauf indication contraire dans le formulaire de procuration, ou si le droit de vote n'est pas exercé pour la nomination des auditeurs, les personnes indiquées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter EN FAVEUR de la reconduction du mandat de PwC, comptables professionnels agréés, à titre d'auditeur indépendant de la Société et pour l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer leur rémunération.**

Le tableau qui suit présente en détail la ventilation des honoraires engagés en 2021 et en 2020 :

Année	Honoraires d'audit <sup>(1)</sup> (\$)	Honoraires pour services liés à l'audit (\$)	Honoraires pour services fiscaux <sup>(2)</sup> (\$)	Autres honoraires (\$)
31 décembre 2021	966 148	66 150	96 590	-
31 décembre 2020	1 265 182	119 438	164 844	-

### NOTES :

- (1) Les honoraires d'audit englobent les services rendus dans le cadre de l'audit des états financiers consolidés annuels de la Société et les honoraires d'audit annuels versés pour l'obtention de deux opinions distinctes de deux filiales de la Société. Les honoraires d'audit ont été plus élevés en 2020 en raison principalement des services rendus relativement à la déclaration de changement à l'inscription de Barolo Ventures Corp. datée du 20 novembre 2020, à l'égard de la prise de contrôle inversée dont faisait partie la Société.
- (2) Les honoraires pour services liés à l'audit portent sur les services de traduction visant les états financiers et les rapports de gestion.
- (3) Les honoraires pour services fiscaux sont liés à la conformité et à la planification fiscale et aux services de conseils fiscaux pour la préparation des déclarations de revenus d'entreprise et les opérations proposées.

## APPROBATION DES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RÉGIME D'UNITÉS D'ACTIONS DIFFÉRÉES ET APPROBATION DES DROITS ET AUTRES TITRES NON ATTRIBUÉS DANS LE CADRE DU RÉGIME

Les actionnaires de la Société ont initialement approuvé le régime d'UAD et les droits et autres titres non attribués dans le cadre du régime en mai 2019. Les règles de la TSX stipulent que les options et les autres droits non attribués dans le cadre d'un mécanisme de rémunération en titres sans plafond fixe de titres pouvant être émis doivent être approuvés tous les trois ans.

Le régime d'UAD prévoit l'émission d'un nombre maximal d'actions ordinaires, ce nombre maximal correspondant à 0,5 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société en tout temps.

Par suite d'un examen de tous les régimes fondés sur des titres de capitaux propres en vigueur et proposés, le conseil d'administration a approuvé le 1<sup>er</sup> avril 2022 des modifications au régime d'UAD afin de limiter à 150 000 \$ par administrateur admissible la valeur totale à la date d'attribution annuelle de l'ensemble des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de la Société; cette limite ne tient pas compte de l'attribution initiale unique d'UAD et d'un montant de la rémunération que l'administrateur admissible a choisi de recevoir sous forme d'UAD, plutôt qu'en espèces en fonction d'un échange de valeur. En outre, la clause modificatrice du régime d'UAD a également été modifiée afin que tout changement apporté à la limite de participation d'un administrateur admissible exige l'approbation de la TSX et des actionnaires.

Un exemplaire du régime d'UAD, y compris les modifications proposées dans les présentes, peut être consulté sur le site Web de la Société à l'adresse <https://osiskogr.com/gouvernance/>.

Les modifications apportées au régime d'UAD sont également assujetties à l'approbation de la TSX. Si les modifications sont approuvées par les actionnaires et la TSX, le régime d'UAD modifié annulera et remplacera le régime d'UAD en vigueur. Par conséquent et conformément aux règles de la TSX, les actionnaires seront invités à l'assemblée à examiner et, s'ils le jugent approprié, à adopter, avec ou sans modification, une résolution ordinaire dans sa forme présentée ci-dessous, sous réserve des modifications ou des ajouts pouvant être approuvés à l'assemblée.

La TSX exige que la résolution visant l'adoption du régime d'UAD modifié soit approuvée à la majorité des voix exprimées, par procuration ou en personne. En plus de nécessiter l'approbation des actionnaires, le régime d'UAD modifié doit être approuvé par les autorités de réglementation. Une fois que le régime d'UAD modifié sera ratifié par les actionnaires, un exemplaire de celui-ci sera déposé dans SEDAR.

**« IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT À TITRE DE RÉOLUTION ORDINAIRE :**

1. La Société est autorisée par les présentes à modifier son régime d'UAD afin de limiter à 150 000 \$ par administrateur admissible la valeur totale à la date d'attribution annuelle pour l'ensemble des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de la Société et le régime d'UAD dans sa version modifiée est par les présentes approuvé, confirmé et ratifié;
2. Tous les droits ou autres titres non attribués aux termes du régime d'UAD modifié sont par les présentes approuvés;
3. La Société a la capacité de continuer d'émettre des UAD aux termes du régime d'UAD jusqu'au 12 mai 2025, date qui correspond à la date qui tombe trois (3) ans après la date de l'assemblée des actionnaires au cours de laquelle l'approbation des actionnaires est demandée;
4. Un administrateur ou dirigeant de la Société reçoit par les présentes l'autorisation et l'instruction, au nom et pour le compte de la Société, d'accomplir ou de faire accomplir tous les actes et de faire ou de faire faire toutes les choses, de signer ou de faire signer et de livrer ou de faire livrer l'ensemble des documents, des ententes, des attestations et des déclarations qu'il juge nécessaires ou souhaitables, à son appréciation, pour donner effet à l'intention et à l'objet de la présente résolution, son autorité à cet égard étant attestée de façon concluante par la signature et la livraison de ces documents, ententes, attestations et déclarations ou par la prise de ces mesures ou dispositions. »

**Par conséquent, le conseil d'administration et la direction recommandent que les actionnaires VOTENT POUR l'approbation de cette résolution qui doit obtenir le vote favorable de la majorité des voix exprimées à l'assemblée pour être adoptée. Sauf indication contraire dans le formulaire de procuration ou la carte d'instructions de vote, les personnes nommées dans ces documents ont l'intention de VOTER POUR l'approbation de la résolution.**

**VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION**

Le conseil d'administration est d'avis que le programme de rémunération doit être concurrentiel au sein de l'industrie, offrir de forts incitatifs aux membres de la haute direction visés pour que ceux-ci atteignent les objectifs de la Société et veiller à harmoniser les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires de la Société. Un exposé détaillé de la rémunération de la haute direction de la Société est présenté sous la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction — Analyse de la rémunération » de la présente circulaire. Cette rubrique contient un exposé de l'approche, des objectifs, des politiques et des pratiques de rémunération des membres de la haute direction de la Société et présente de l'information sur les éléments clés du programme de rémunération de la haute direction de la Société.

À l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021, l'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction a été approuvée à 97,78 % des voix.

À l'assemblée, les actionnaires seront invités à se prononcer à l'égard de la résolution consultative suivante :

### **Résolution consultative sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction**

#### **« IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT À TITRE DE RÉOLUTION CONSULTATIVE :**

1. À titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de la Société, les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction énoncée dans la circulaire de la Société du 1<sup>er</sup> avril 2022 qui a été remise en prévision de l'assemblée;
2. Comme il s'agit d'un vote consultatif, le conseil d'administration de la Société et le comité des RH ne seront pas liés par les résultats du vote. Cependant, le conseil d'administration de la Société tiendra compte des résultats et des observations présentées par les actionnaires lorsqu'il évaluera l'approche à adopter dans l'avenir en matière de rémunération de la haute direction;
3. Les résultats du vote seront présentés dans le rapport établi à ce sujet. »

**Le conseil d'administration de la Société recommande aux actionnaires d'appuyer l'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction qui est énoncée dans la circulaire en VOTANT EN FAVEUR de la résolution consultative sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction. Les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de VOTER EN FAVEUR de la résolution consultative sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction.**

### **PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES POUR L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2023**

La date limite pour la soumission des propositions d'actionnaires à la Société en vue de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires est le 30 décembre 2022.

### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

On peut obtenir des renseignements complémentaires concernant la Société dans SEDAR, au [www.sedar.com](http://www.sedar.com), et dans EDGAR, au [www.sec.gov](http://www.sec.gov). Des renseignements financiers sont fournis dans les états financiers et le rapport de gestion de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, que l'on peut obtenir sur demande adressée au secrétaire corporatif, au 1100, avenue des Canadiens-de-Montréal, bureau 300, Montréal (Québec) H3B 2S2. La Société peut exiger des frais raisonnables si la demande est faite par une personne qui n'est pas un actionnaire.

### **APPROBATION**

Le conseil d'administration de la Société a approuvé le contenu de la circulaire et son envoi aux actionnaires.

Montréal (Québec), le 1<sup>er</sup> avril 2022

### **REDEVANCES AURIFÈRES OSISKO LTÉE**

Le vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif,

Par : 

André Le Bel

# REDEVANCES AURIFÈRES OSISKO LTÉE

## ANNEXE A CHARTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### I. RESPONSABILITÉ ET RÔLE GÉNÉRAUX

Le conseil d'administration (le « **conseil** ») de Redevances Aurifères Osisko Ltée (la « **Société** ») est élu par les actionnaires de la Société pour superviser la gestion des activités et affaires de la Société.

Le conseil surveille la façon dont la Société mène ses affaires ainsi que la haute direction à qui incombe la gestion quotidienne des activités. Il établit les politiques de la Société, évalue leur mise en œuvre par la direction et examine les résultats obtenus.

Le conseil a comme principale responsabilité de gérance d'assurer la viabilité de la Société et de s'assurer qu'elle soit gérée dans le meilleur intérêt de l'ensemble de ses actionnaires tout en considérant les intérêts d'autres parties intéressées.

Le conseil s'attend principalement à ce que la direction de la Société protège les intérêts de la Société et assure l'accroissement à long terme de la valeur pour les actionnaires.

### II. COMPOSITION ET QUORUM

Le conseil est composé d'au moins 3 et d'au plus 15 membres. Le conseil est également composé majoritairement de personnes qui se qualifient à titre d'administrateurs indépendants, selon les critères d'indépendance prévus dans le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*.

Le quorum d'une réunion du conseil correspond à la majorité des administrateurs en poste.

### III. STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT

La tenue des réunions et leur fonctionnement sont régis par les dispositions du règlement général de la Société se rapportant au déroulement des réunions et aux délibérations du conseil dans la mesure où elles sont applicables et non incompatibles avec les dispositions de la présente charte et les autres dispositions adoptées par le conseil concernant la composition et l'organisation des comités.

### IV. DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

En plus de ses obligations légales, le conseil, directement ou par l'intermédiaire de l'un de ses comités, est tenu de :

- a) s'assurer, dans la mesure du possible, de l'intégrité du président exécutif du conseil, du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction, et que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction entretiennent une culture d'intégrité dans l'ensemble de la Société;
- b) s'assurer que la Société est gérée de façon à préserver son intégrité financière et en conformité avec les politiques approuvées par le conseil;
- c) s'assurer, par l'intermédiaire du comité de la gouvernance et des mises en candidature, que des structures et procédures appropriées sont en place pour permettre au conseil et ses comités de fonctionner indépendamment de la direction et conformément à de saines pratiques de gouvernance;
- d) revoir et approuver les énoncés politiques clés élaborés par la direction sur divers sujets comme l'éthique, la conformité réglementaire et les communications avec les actionnaires, les autres parties intéressées dans les affaires de la Société et le public;
- e) adopter un processus de planification stratégique et par la suite revoir et, si approprié, approuver, annuellement, un plan stratégique et un budget tenant compte, notamment, des possibilités et des risques de l'entreprise (lesquels sont préalablement élaborés par la direction), et superviser le rendement de la Société en regard des budgets et plans stratégiques adoptés;
- f) identifier les principaux risques auxquels les activités de la Société sont exposées et assurer la mise en œuvre de contrôles, de mesures et de systèmes appropriés pour gérer ces risques;

- g) nommer le chef de la direction, déterminer sa description de poste, de même que planifier sa relève avec les recommandations du comité de la gouvernance et des mises en candidature et du comité des ressources humaines, respectivement;
- h) évaluer le rendement et revoir la rémunération du président exécutif du conseil et du chef de la direction avec le comité des ressources humaines, et s'assurer que cette rémunération est concurrentielle et mesurée suivant des critères comparatifs qui récompensent l'accroissement de la valeur pour les actionnaires;
- i) nommer, former, évaluer et superviser les dirigeants ainsi que planifier leur relève avec les recommandations du comité de la gouvernance et des mises en candidature; déterminer la rémunération de la direction sur les recommandations du comité de la gouvernance et des mises en candidature et du comité des ressources humaines, respectivement, et s'assurer que cette rémunération est concurrentielle et mesurée suivant des critères comparatifs appropriés pour l'industrie minière;
- j) superviser, par l'intermédiaire du comité d'audit et de gestion du risque, la qualité et l'intégrité des systèmes comptable et de communication de l'information financière de la Société, ainsi que ses contrôles et procédures de divulgation;
- k) s'assurer, par l'intermédiaire du comité d'audit et de gestion du risque, de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société;
- l) superviser, par l'intermédiaire du comité d'audit et de gestion du risque, le processus d'évaluation des structures de contrôle interne et des procédures de communication de l'information financière, et s'assurer que ces processus sont adéquats;
- m) conseiller la direction sur des enjeux cruciaux ou sensibles;
- n) s'assurer que les attentes du conseil envers la direction soient bien comprises, que les questions appropriées soient soumises au conseil en temps opportun et de manière efficace et que le conseil soit tenu au courant du point de vue des actionnaires;
- o) mener annuellement, par l'intermédiaire du comité de la gouvernance et des mises en candidature, une révision des pratiques du conseil et du rendement du conseil et des comités (y compris la contribution individuelle des administrateurs) pour s'assurer que le conseil, ses comités et les administrateurs soient capables de s'acquitter, et s'acquittent effectivement, de leurs fonctions de façon efficace;
- p) s'assurer, avec le comité des ressources humaines, du caractère adéquat et du mode de rémunération des administrateurs qui ne font pas partie de la direction, compte tenu des responsabilités et risques associés au fait d'être un administrateur non membre de la direction efficace;
- q) déterminer, avec le comité de la gouvernance et des mises en candidature, à la lumière des possibilités et risques auxquels font face la Société, les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles que le conseil devrait rechercher lorsqu'il recrute de nouveaux membres du conseil, ainsi que la taille appropriée du conseil permettant de prendre efficacement des décisions;
- r) déterminer, annuellement, avec le comité de la gouvernance et des mises en candidature, l'indépendance de chaque membre du conseil ainsi que ce terme est défini par les lois et règlements applicables, y compris les règles et lignes directrices des bourses auxquelles la Société est assujettie;
- s) déterminer, sur recommandation du comité de la gouvernance et des mises en candidature, la description de poste du président exécutif du conseil et des présidents des comités du conseil;
- t) déterminer, annuellement, avec le comité d'audit et de gestion du risque, si chaque membre du comité d'audit et de gestion du risque a des « compétences financières » ainsi que ces termes sont définis par les lois et règlements applicables, y compris les règles et lignes directrices des bourses auxquelles la Société est assujettie;
- u) choisir, sur recommandation du comité de la gouvernance et des mises en candidature, les candidats pour élection en qualité d'administrateurs;
- v) choisir le président exécutif du conseil;
- w) choisir l'administrateur principal du conseil et s'assurer que l'administrateur nommé comme administrateur principal est et demeure indépendant;
- x) s'assurer, par l'intermédiaire du comité de la gouvernance et des mises en candidature, que les nouveaux administrateurs ont une bonne compréhension de leur rôle et responsabilités et de la contribution attendue d'eux (y compris en regard de leur présence et préparation aux réunions), et qu'ils reçoivent une formation et une orientation adéquates concernant la Société, ses affaires et ses activités;
- y) approuver les dépenses en immobilisations non budgétées, ou une vente importante, de même que les acquisitions impliquant des obligations environnementales ou autres qui pourraient exposer la Société à des risques importants;

- z) approuver les placements importants dans les opérations visant les métaux, les redevances et les actions de sociétés ouvertes;
- aa) revoir les stratégies alternatives en réponse à toute offre publique d'achat possible dans le but de maximiser la valeur pour les actionnaires;
- bb) discuter et développer l'approche de la Société en matière de gouvernance en général, avec la participation du comité de la gouvernance et des mises en candidature;
- cc) revoir et approuver, avec la participation du comité de divulgation, le contenu des principales communications de la Société à ses actionnaires et au public, tels les rapports financiers trimestriels et annuels, les rapports de gestion, la notice annuelle, la circulaire d'information de la direction, les prospectus et les autres documents semblables pouvant être publiés et distribués, étant entendu que les états financiers trimestriels et annuels ainsi que les rapports de gestion et les communiqués de presse sur le bénéfice y afférents, et tout autre document de divulgation publique contenant de l'information financière peuvent être revus et approuvés par le comité d'audit et de gestion du risque au lieu du conseil;
- dd) s'assurer du comportement éthique et de la conformité avec la législation;
- ee) superviser, directement ou par l'intermédiaire de l'un de ses comités, le respect de tout code de déontologie;
- ff) examiner les moyens par lesquels les parties intéressées peuvent communiquer avec les membres du conseil (y compris les membres indépendants);
- gg) suivre de près le rendement de la Société en ce qui concerne l'atteinte des objectifs et des normes approuvés; approuver, sur recommandation du comité de l'environnement et du développement durable, les changements apportés aux pratiques liées aux enjeux ESG de la Société et à ses autres politiques importantes;
- hh) s'assurer régulièrement du respect de l'engagement de la Société en matière d'environnement et de développement durable auprès de toutes les parties prenantes et prendre des engagements auprès des parties prenantes en ce qui concerne les questions relatives aux enjeux ESG, y compris auprès de tous les employés de la Société en favorisant une culture de respect et de responsabilité concernant ces questions;
- ii) s'assurer que, en ce qui concerne les questions sur lesquelles la Société exerce un contrôle, elle mène ses activités dans un climat qui favorise l'amélioration des conditions socio-économiques dans les communautés où elle détient un intérêt;
- jj) approuver, sur recommandation du comité de l'environnement et du développement durable, le rapport annuel sur les enjeux ESG de la Société;
- kk) examiner et prendre en considération l'ensemble des autres sujets et questions connexes qui peuvent être soulevés de temps à autre par le comité de l'environnement et du développement durable.

Il est attendu des administrateurs qu'ils déploient des efforts raisonnables pour participer à toutes les réunions de conseil et examiner la documentation qui leur est distribuée préalablement aux réunions du conseil.

## **V. CHARTE**

Le comité de la gouvernance et des mises en candidature doit réviser périodiquement la présente charte et recommander au conseil les changements appropriés.

**LES QUESTIONS PEUVENT ÊTRE ADRESSÉES À L'AGENT DE  
SOLLICITATION DE PROCURATIONS :**



**Numéro sans frais en Amérique du Nord :  
1-877-452-7184**

**Appels à frais virés provenant de l'extérieur  
de l'Amérique du Nord :  
416-304-0211**

**Courriel :  
[assistance@laurelhill.com](mailto:assistance@laurelhill.com)**