

MINIÈRE OSISKO INC.

POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ

1. Objectif et portée

La Société est d'avis que la sélection des candidats au conseil et des membres de la haute direction devrait être fondée sur le mérite et demeure déterminée à sélectionner la meilleure personne pour remplir ces fonctions. Dans le même temps, la Société reconnaît que la diversité est importante afin de veiller à ce que les profils des membres du conseil et des membres de la haute direction fournissent l'éventail nécessaire de perspectives, d'expérience et d'expertise pour assurer une gestion et une direction efficaces.

Le marché mondial devient de plus en plus complexe et la Société doit pouvoir compter sur des gens ayant des points de vue, des parcours, des compétences et des expériences très variés pour assurer son succès. En réunissant des hommes et des femmes d'horizons divers et en donnant à chacun et à chacune la possibilité de faire valoir ses compétences, son expérience et ses perspectives dans un milieu de travail inclusif, la Société croit qu'elle sera mieux outillée pour trouver les solutions aux défis et générer une valeur durable pour elle-même et pour ses parties prenantes. La Société est d'avis que la diversité est un élément important du bon fonctionnement du conseil et de la direction qui aidera la Société à atteindre ses objectifs à long terme.

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

L'objectif de cette politique est de communiquer l'importance qu'accorde la Société à la diversité de son conseil et de sa haute direction.

2. Généralités et principes concernant la diversité

La Société estime que la diversité enrichit les discussions entre les administrateurs et reflète mieux la relation qu'elle entretient avec l'ensemble de ses parties prenantes. Pour assurer une bonne gouvernance d'entreprise, le comité de gouvernance et des mises en candidature s'appuie sur les principes suivants au moment de recommander des candidats au conseil :

- veiller à ce que le conseil de la Société soit composé d'administrateurs qui possèdent de vastes connaissances, habiletés et compétences, des points de vue divers et une expertise pertinente, leur permettant de contribuer de manière active, éclairée et positive à la gestion de la Société, à la conduite de ses affaires et à l'orientation de ses activités;

- rechercher un équilibre entre les connaissances et les compétences des administrateurs afin que le conseil puisse remplir son rôle à tous les égards; et
- chercher à promouvoir la diversité, y compris en ce qui concerne le genre, l'origine ethnique, l'âge, l'origine nationale, la race, la religion, le handicap, le milieu culturel et socio-économique, la situation géographique, l'orientation sexuelle et d'autres caractéristiques des collectivités où la Société exerce ses activités.

3. Diversité au sein de la haute direction

La diversité est aussi une considération importante lorsque vient le temps d'établir la composition de l'équipe de la haute direction de la Société. En vue de promouvoir la diversité parmi les membres de sa haute direction, le conseil :

- ne doit envisager que les candidats hautement qualifiés en fonction de leur expérience, de leur expertise fonctionnelle et de leurs aptitudes et qualités personnelles;
- doit tenir compte de critères liés à la diversité, y compris le genre, l'origine ethnique, l'âge, la diversité de pensée, l'origine nationale, la race, la religion, le handicap, le milieu culturel et socio-économique, la situation géographique, l'orientation sexuelle et d'autres caractéristiques des collectivités où la Société exerce ses activités; et
- doit tenir compte de la représentation des femmes dans les postes de la haute direction.

4. Objectif précis

La diversité des genres est une composante importante de la politique sur la diversité de la Société. Au 31 décembre 2021, la Société a réalisé l'objectif qu'elle s'était fixé d'atteindre une proportion de 30 % de femmes au sein du conseil, conformément aux lignes directrices d'ISS et de Glass Lewis sur les meilleures pratiques en matière de diversité au sein des conseils d'administration. En outre, le conseil poursuit activement ses efforts en matière de diversité des genres et aspire à ce que 40 % des membres de son conseil d'administration soient des femmes ou des personnes d'un autre genre. Pour y parvenir, le comité de gouvernance et des mises en candidature fera ce qui suit :

- tenir une liste permanente de candidats potentiels pour l'élection au conseil avec une parité entre les hommes et les femmes; cette liste doit tenir compte du fait que les candidats qualifiés peuvent provenir d'un large éventail d'organismes;
- évaluer régulièrement l'efficacité du processus de mise en candidature pour atteindre les objectifs de la Société en matière de diversité qui sont précisés dans la présente politique; et

- afin de soutenir l'objectif précis de la diversité des genres, examiner le niveau de représentation des femmes au conseil et s'assurer d'inclure des femmes dans la liste restreinte des candidats envisagés pour un poste au conseil;
- au moment de repérer des candidats éventuels pour le conseil, le comité de gouvernance et des mises en candidature examine les critères de sélection approuvés par le conseil, de même que son analyse des besoins du conseil en fonction des critères ci-dessus. Ces critères de sélection sont revus périodiquement.

5. Mandat et surveillance

La Société surveillera la conformité et les progrès de ses initiatives en matière de diversité et d'inclusion et elle continuera d'être à l'affût des meilleures pratiques dans ce domaine. Le comité de gouvernance et des mises en candidature et le conseil peuvent, au besoin, retenir les services de conseillers externes pour rechercher des candidats aux postes d'administrateur et de membre de la direction qui aideront le conseil à atteindre ses objectifs de diversité tels qu'ils sont énoncés dans la présente politique. Il incombe au comité de gouvernance et des mises en candidature du conseil de réviser la présente politique, de la mettre à jour au besoin et d'en faire rapport au conseil périodiquement.

Approuvée par le conseil d'administration le 9 novembre 2018. Révisée le 14 avril 2022.