



## POLITIQUE RELATIVE À LA DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Minière Osisko inc. (la « **Société** ») attache une grande importance aux avantages que la diversité peut apporter à son conseil d'administration (le « **Conseil** »). La diversité favorise l'inclusion de perspectives et d'idées différentes, atténue la culture de l'unanimité et améliore le contrôle, la prise de décision et la gouvernance. La diversité au sein du Conseil démontre également l'engagement de la Société en faveur de la diversité à tous les niveaux de l'entreprise.

La Société s'efforce de maintenir en permanence un Conseil composé d'administrateurs talentueux et dévoués qui présente un éventail diversifié d'expériences, de compétences et d'acquis reflétant collectivement les besoins stratégiques de l'entreprise et la nature de l'environnement dans lequel la Société exerce ses activités. Lorsqu'elle évalue la composition du Conseil ou recherche des candidats en vue de leur nomination ou de leur réélection au Conseil, la Société considère les candidats sur le fondement de critères objectifs, tenant compte des avantages de la diversité et des besoins du Conseil. Dans le cadre de la présente politique, la diversité comprend l'expérience en affaires, la géographie, l'âge, le sexe, la race ou l'ethnicité (particulièrement le fait qu'une personne fait partie d'une minorité visible ou est autochtone), et d'autres caractéristiques personnelles.

Les administrateurs sont invités à indiquer s'ils présentent des caractéristiques liées à la diversité que le Conseil devrait prendre en considération lors de l'évaluation de sa composition. Les renseignements communiqués par la Société sont fondés sur cette auto-identification.

Dans le but de rehausser la diversité du Conseil, celui-ci a adopté les pratiques suivantes :

- Dans le cadre du recrutement de nouveaux candidats au poste d'administrateur, les protocoles de recherche iront au-delà des réseaux des membres actuels du Conseil et comprendront le repérage de femmes ou de candidats issus de la diversité raciale.
- Toute entreprise de recherche dont les services sont retenus pour repérer des candidats à la nomination au Conseil recevront instruction d'inclure des femmes et des candidats issus de la diversité raciale.
- Dans le cas où le Conseil maintient une liste permanente de candidats potentiels au poste d'administrateur, il fera en sorte que cette liste comprenne des femmes et des candidats issus de la diversité raciale.

En vue de promouvoir la diversité du Conseil, la Société vise à maintenir une composition du Conseil à l'intérieur de laquelle chaque sexe représente au moins 30 % des membres du Conseil et qui comporte au moins un administrateur issu d'une minorité visible ou autochtone.

Le Conseil ou un comité du Conseil examinera annuellement la présente politique et évaluera son efficacité dans le cadre de la promotion d'un Conseil diversifié et de l'atteinte des cibles énoncées dans la présente politique.

*Modifiée et mise à jour le 4 mars 2024.*