OSISKO METALS INCORPORATED

POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

OBJECTIF ET PORTÉE

La Société est d'avis que la sélection des candidats au conseil 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 fournissent l'éventail nécessaire de perspectives, d'expérience et d'expertise pour assurer une gérance et une gestion 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 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.

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

GÉNÉRALITÉS ET PRINCIPES

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 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

- dans la mesure du possible, rechercher des administrateurs de différents sexes, âges, communautés culturelles, zones géographiques et autres caractéristiques des collectivités dans lesquelles la Société exerce ses activités.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE

La Société s'est fixé l'objectif d'atteindre une proportion de 30 % de femmes au sein du conseil d'ici la mise en œuvre de la présente politique. Afin d'y parvenir et de le maintenir, le comité de gouvernance 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 périodiquement 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 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.