

ANNEXE 51-102A6E

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET DES ADMINISTRATEURS

A. MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Analyse de la rémunération

La présente discussion décrit la rémunération que Goldflare verse aux personnes qui remplissent les fonctions de chef de la direction et de chef de la direction financière ainsi qu'aux 3 membres de la haute direction les mieux rémunérés (ou aux 3 personnes les mieux rémunérées qui exercent des fonctions analogues), autres que le chef de la direction et le chef de la direction financière, au cours du dernier exercice de Goldflare terminé le 28 février 2025 (chacun étant désigné « **Membre de la haute direction visé** » et collectivement les « **Membres de la haute direction visés** »).

Principes généraux en matière de rémunération

Le programme de rémunération de Goldflare tient compte de son stade actuel de développement.

La rémunération joue un rôle important pour recruter, conserver et motiver les Membres de la haute direction visés dont dépend le succès de Goldflare. La rémunération est conçue de manière à récompenser adéquatement les services assurés par ceux-ci et à les encourager à mettre en œuvre des stratégies visant à augmenter la valeur des Actions et à créer une valeur économique. La rémunération est également fonction des tâches et responsabilités qui incombent aux individus et de leur niveau de rendement individuel.

L'objectif général de la rémunération offerte par le programme de rémunération de Goldflare est :

- a) de rémunérer les Membres de la haute direction visés de façon à encourager et à récompenser un rendement élevé et des résultats exceptionnels en vue de l'augmentation à long terme de la valeur pour les Actionnaires;
- b) d'harmoniser les intérêts des Membres de la haute direction visés à ceux à long terme des Actionnaires;
- c) d'offrir un régime de rémunération comparable à celui des autres sociétés d'exploration minière afin de permettre à Goldflare de recruter et de fidéliser du personnel de talent; et
- d) de veiller à ce que la rémunération soit conçue de façon à tenir compte des contraintes d'exploitation de Goldflare du fait qu'il s'agit d'une société d'exploration minière qui n'a jamais dégagé de bénéfice.

Processus de rémunération

La rémunération des Membres de la haute direction visés est administrée par le Conseil. Goldflare n'a aucune politique formelle concernant la rémunération des Membres de la haute direction visés et toutes les décisions prises à ce sujet le sont sur la base de discussions au sein du Conseil, en tenant compte de la taille de Goldflare et de ses capacités financières ainsi que de la rémunération versée au sein d'entreprises canadiennes comparables.

Salaires de base

Le salaire de base est évalué en fonction de comparaisons faites avec les salaires de base offerts par des sociétés de petite capitalisation boursière du secteur minier, de même qu'en fonction de critères plus subjectifs, notamment l'équité interne et la contribution personnelle aux résultats de Goldflare. Goldflare est d'avis qu'un salaire de base concurrentiel est un élément nécessaire pour

conserver des Membres de la haute direction visés compétents.

Se basant sur leur expérience respective dans le domaine minier, les membres du Conseil réévaluent constamment la composante du salaire de base de la rémunération des Membres de la haute direction visés pour s'assurer qu'elle tienne compte des salaires offerts pour des postes aux responsabilités et à la complexité semblables et des responsabilités, des compétences et de l'expérience des Membres de la haute direction visés.

Le salaire de base des Membres de la haute direction visés fait l'objet d'un examen annuel par le Conseil afin de vérifier qu'il tienne compte de la conjoncture du marché, du niveau de la responsabilisation et de l'obligation de rendre des comptes, des aptitudes et compétences, des facteurs de maintien en poste ainsi que du rendement obtenu, le tout en fonction de ce que le Conseil considère équitable et responsable, en tenant compte de la contribution de chaque Membre de la haute direction visé à la croissance à long terme de Goldflare et des connaissances que possèdent les membres du Conseil en matière de pratiques de rémunération au Canada.

Octrois d'incitatifs variables en espèces – primes

La philosophie à l'égard des primes versées aux Membres de la haute direction visés consiste à harmoniser les primes à la contribution de ceux-ci. Pour l'exercice terminé le 28 février 2025, Goldflare n'a versé aucunes primes.

Régimes incitatifs à long terme

L'octroi d'options d'achat d'actions fait partie des incitatifs à long terme de la rémunération des Membres de la haute direction visés et s'agit d'une composante essentielle de la rémunération.

Goldflare offre une rémunération incitative à long terme au moyen de son régime d'options d'achat d'actions (le « **Régime d'options** »).

En vertu du Régime d'options, des options d'achat d'actions sont accordées aux administrateurs, dirigeants, employés et consultants (les « **Bénéficiaires** ») afin de les encourager à lier leurs intérêts à ceux des Actionnaires, et ainsi favoriser l'accroissement de la valeur du placement des Actionnaires.

Outre l'aspect complémentaire à leur rémunération, l'attribution d'options d'achat d'actions aux Membres de la haute direction visés vise à encourager leur participation dans la croissance et le développement de Goldflare en leur fournissant la possibilité d'acquérir ou d'accroître une participation financière dans Goldflare et ainsi, à les motiver afin de mener à terme les initiatives de croissance stratégique de Goldflare.

Le nombre d'options octroyées est déterminé suivant les délibérations du Conseil et en fonction de plusieurs facteurs, tels que l'investissement en temps et en argent, le rôle et les responsabilités liés au poste occupé, le niveau de responsabilité et l'apport général qu'un individu peut apporter en termes d'expérience professionnelle, de connaissance du secteur minier et d'autres qualités, le tout, sans tenir compte des attributions antérieures.

En vertu du Régime d'options, le Conseil peut, de temps à autre et à sa discrétion, octroyer aux Bénéficiaires des options d'acquérir des Actions jusqu'à concurrence de 10% du nombre d'Actions émises et en circulation.

Le nombre maximal d'Actions qui peut être réservé pour un Bénéficiaire au cours d'une période de 12 mois est limité à 5 % du nombre d'Actions émises et en circulation lors de l'octroi.

Dans le cas d'options octroyées à un consultant, le nombre total d'options octroyées ne devra pas

dépasser, au cours d'une période de 12 mois, 2 % des Actions émises et en circulation.

Quant aux personnes qui fournissent des services de relations avec les investisseurs, le nombre total d'options octroyées ne devra pas dépasser, collectivement, au cours d'une période de 12 mois, 2 % des Actions émises et en circulation.

Le Régime d'options prévoit que les conditions d'octroi ainsi que le prix de levée des options seront déterminées par le Conseil.

Le prix d'exercice ne pourra cependant être inférieur au cours de clôture à la Bourse des Actions la journée précédant l'octroi. Dans le cas où aucune transaction n'a été effectuée sur les Actions, le prix d'exercice sera déterminé par la moyenne du cours acheteur et du cours vendeur.

Les options octroyées en vertu du Régime d'options ne peuvent être levées plus de 10 ans après la date de leur octroi, et le prix doit être acquitté en entier.

Les options octroyées en vertu du Régime d'options sont non transférables.

Finalement, si le Bénéficiaire cesse d'être un administrateur, un dirigeant ou un employé de Goldflare, les options octroyées à ce Bénéficiaire doivent être exercées dans les 12 mois qui suivent la fin de son emploi ou de la cessation de ses fonctions, sous réserve de la date d'expiration des options.

Prise en considération des risques

Le Conseil est conscient que les politiques et pratiques en matière de rémunération sont susceptibles d'avoir des conséquences, certes non intentionnelles, et de représenter des risques.

Le Conseil s'engage à revoir régulièrement les conséquences de certains risques pouvant être associés auxdites politiques et pratiques, afin d'identifier toute pratique susceptible d'inciter un Membre de la haute direction visé à exposer Goldflare à des risques inacceptables. Le Conseil a procédé à un tel examen dans le cadre de la préparation de la Circulaire.

Options d'achat d'actions

En plus d'être la composante principale de la rémunération incitative à long terme offerte aux Membres de la haute direction visée, le Régime d'options a également pour but de récompenser et de fidéliser les employés de Goldflare ainsi que les personnes qui lui fournissent des services continus de consultation ou de gestion.

Cette forme de rémunération est à la fois « à long terme » et « à risque », dans la mesure où elle est en bonne partie liée à la création de valeur à long terme.

Ainsi, cette forme de rémunération n'est pas spécifiquement associée à l'atteinte de résultats précis ou de jalons particuliers, mais est plutôt destinée à fidéliser les Bénéficiaires et les inciter à travailler de façon continue et dans le meilleur intérêt de Goldflare et de ses Actionnaires.

Étant donné que les avantages liés à une telle forme de rémunération nécessitent généralement l'écoulement d'une certaine période, le Conseil considère que la capacité des Membres de la haute direction visés à prendre des risques indus, excessifs ou bénéfiques du point de vue de leur rémunération et au détriment de Goldflare et de ses Actionnaires est limitée.

Salaire

Le salaire représente la partie résiduelle de la rémunération totale d'un Membre de la haute

direction visé. Selon le Conseil, il est peu probable qu'un Membre de la haute direction visé décide de prendre des risques indus ou excessifs aux frais de Goldflare, qui lui seraient personnellement bénéfiques du point de vue de sa rémunération.

Conclusion

En raison de la taille actuelle et du niveau d'activités de Goldflare, le Conseil est en mesure de suivre de près et d'examiner les risques susceptibles d'être associés à ses politiques et pratiques de rémunération. Ces risques peuvent être repérés et atténués au moyen de réunions régulières au cours desquelles les renseignements de nature financière ou autres sont passés en revue. Aucun risque découlant des politiques et pratiques de rémunération et qui sont raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur Goldflare ou sur ses affaires n'a été identifié par le Conseil.

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente l'information relative à toute rémunération payée, payable, décernée, octroyée, donnée ou autrement attribuée aux Membres de la haute direction visés pour services rendus à la Société au cours des 3 derniers exercices financiers.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des options ⁽¹⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
				Plans incitatifs annuels	Plans incitatifs à long terme			
Serge Roy ⁽²⁾ , Ex vice-président, stratégie et affaires	2023	77 711	23 397				53 601 ⁽⁵⁾	154 709
	2024	52 533	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	43 610 ⁽⁵⁾	93 143
	2025	16 307	S.O.				3 683 ⁽⁵⁾	19 990
Ghislain Morin ⁽³⁾ , Administrateur, Ex-PDG	2023	77 268	23 397				53 601 ⁽⁵⁾	154 266
	2024	52 533	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	43 610 ⁽⁵⁾	96 143
	2025	12 281	S.O.				3 683 ⁽⁵⁾	15 964
David Corbeil-Hénéault ⁽⁴⁾ , chef de la direction financière	2023	62 414	11 699				S.O.	74 113
	2024	68 500	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	68 500
	2025	58 542	S.O.				5 000 ⁽⁶⁾	63 542
Michel Lemay ⁽⁸⁾ , ancien chef de la direction financière	2023	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	6 513 ⁽⁷⁾	6 513
	2024	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	2025	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

(1) Établi selon le modèle Black & Scholes selon les hypothèses suivantes :

Taux d'intérêt sans risque	3,44 %
Durée prévue	10 ans
Volatilité estimée	111,00 %
Taux de dividende prévu	0

- (2) M. Roy a été nommé président et chef de la direction le 5 novembre 2019. Il a occupé ce poste jusqu'au 18 novembre 2019, date à laquelle il est devenu président du Conseil et Vice-président. Il a démissionné de toutes ses fonctions le 9 mars 2024.
- (3) M. Morin a été nommé président et chef de la direction le 18 novembre 2019. Il a démissionné de ses fonctions le 25 juin 2024, mais conserve son siège sur le Conseil d'administration.
- (4) M. Corbeil-Hénéault a été nommé chef de la direction financière le 8 juillet 2022.
- (5) Aux termes de la convention de gestion datée du 1^{er} juin 2020 et renouvelée au 1^{er} juin 2022 jusqu'au 31 mai 2024, conclue entre Goldflare et 9400-4579 Québec inc. (« la 9400 »), une société privée détenue par Ghislain Morin, Serge Roy et Yves Dufour, la 9400 fournit le personnel nécessaire à la réalisation des

programmes d'exploration, choisit et embauche les sous-traitants en forage, en décapage, en coupe de ligne et autres sous-traitants nécessaires à la réalisation des programmes d'exploration, embauche les laboratoires nécessaires au traitement des échantillons prélevés dans le cadre des programmes d'exploration, fournit la nourriture et le transport du personnel et fournit la supervision nécessaire à la réalisation des programmes. Aux termes de la Convention de gestion avec la 9400, les parties ont convenu que la 9400 a droit à des honoraires pour couvrir les frais généraux, les frais de gestion et les frais administratifs équivalents à 15 % des dépenses engagées dans le cadre des programmes d'exploration. Le montant exprimé ici constitue le tiers du montant total (11 049 \$) qui a été versé durant l'exercice 2025 à la 9400; cette dernière étant détenue par 3 actionnaires à parts égales.

- (6) Le 7 octobre 2024, le statut de David Corbeil-Héneault passe d'employé à contractant pour la Société en raison d'un manque de liquidités ne permettant plus d'honorer son salaire. Le 15 novembre 2024, la Société signe un contrat de service d'un an avec lui en tant que consultant indépendant, d'une valeur de 2 500 \$ par mois.
- (7) Les sommes versées à M. Lemay étaient payées sous forme d'honoraires de consultants.
- (8) M. Lemay a été remplacé de son poste le 8 juillet 2022.

Attributions en vertu d'un plan incitatif

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Le tableau suivant présente pour chaque Membre de la haute direction visé l'information relative à toutes les attributions en cours à la fin du dernier exercice.

Nom	Attributions fondées sur des options			
	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 (\$)
Serge Roy	240 000	0,30	2025-03-10 ⁽¹⁾	S.O.
	135 000	0,375	2025-03-10 ⁽¹⁾	S.O.
	100 000	0,25	2025-03-10 ⁽¹⁾	S.O.
Ghislain Morin ⁽²⁾	240 000	0,30	2030-11-18	S.O.
	135 000	0,375	2031-04-26	S.O.
	100 000	0,25	2032-05-31	S.O.
David Corbeil-Héneault	S.O. ⁽³⁾	S.O.	S.O.	S.O.

(1) À la suite de la démission de M. Roy comme Vice-Président et administrateur (Président du Conseil), la date d'expiration de ses options a dû être modifiée en fonction des paramètres du Régime d'options de la Société.

(2) Ghislain Morin a démissionné de ses fonctions de PDG au cours de l'exercice, mais demeure sur le conseil d'administration de la société.

(3) M. Corbeil-Héneault a exercé ses options octroyées durant l'exercice 2023.

Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente de l'information concernant la valeur à l'acquisition des droits relative aux attributions faites aux Membres de la haute direction visés au cours du dernier exercice.

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 (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Serge Roy	S.O.	S.O.	S.O.
Ghislain Morin	S.O.	S.O.	S.O.
David Corbeil-Héneault	S.O.	S.O.	S.O.

Prestations en vertu d'un régime de retraite

Goldflare n'a pas de régime de retraite ou autre régime similaire.

B. ADMINISTRATEURS

Tableau sommaire de la rémunération

Les administrateurs qui ne sont pas des Membres de la haute direction visés ne reçoivent pas de rémunération pour leur participation aux réunions du conseil ou d'un comité. Ainsi, pour l'exercice terminé le 28 février 2025, les administrateurs qui ne sont pas des Membres de la haute direction visés n'ont reçu aucune rémunération. Les administrateurs qui ne sont pas des Membres de la haute direction visés pourraient cependant recevoir à l'occasion des options d'achat d'actions aux termes du Régime d'options. Le tableau suivant présente tous les renseignements sur la rémunération accordée aux administrateurs de Goldflare qui ne sont pas des Membres de la haute direction visés au cours du dernier exercice.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
Pierre Alexandre	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Ghislain Morin	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Sara Pedneault	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Attributions en vertu d'un plan incitatif

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Le tableau suivant présente l'information relative à toutes les attributions faites aux administrateurs de Goldflare qui ne sont pas des Membres de la haute direction visés à la fin du dernier exercice.

Nom	Attributions fondées sur des options			
	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)
Yves Dufour	80 000	0,30	8 avril 2025 ⁽¹⁾	S.O.
	30 000	0,375	8 avril 2025 ⁽¹⁾	S.O.
	40 000	0,25	8 avril 2025 ⁽¹⁾	S.O.
André Gauthier	60 000	0,30	8 avril 2025 ⁽¹⁾	S.O.
	10 000	0,375	8 avril 2025 ⁽¹⁾	S.O.
	20 000	0,25	8 avril 2025 ⁽¹⁾	S.O.
Sara Pedneault	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

(1) La date d'expiration des options a dû être modifiée en fonction des paramètres du Régime d'options de la Société à la suite du remplacement de M. Dufour et de M. Gauthier sur le Conseil d'administration.

INFORMATION SUR LES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Le tableau suivant donne certains détails concernant les plans de rémunération en vertu desquels des titres de capitaux propres de la Société peuvent être émis à la date de la fin du dernier exercice.

Catégorie de plan	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options ou des bons ou droits en circulation (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation (b)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a))
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les Actionnaires	1 310 000	0,31 \$	1 291 828 ⁽¹⁾
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les Actionnaires	S.O.	S.O.	S.O.

(1) Régime d'options d'achat à nombre variable jusqu'à 10% des actions émises. En date du 28 février 2025, la société avait 26 018 276 actions en circulation, donc un maximum de 2 601 828 options pouvant être émises.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Au cours de l'exercice financier terminé le 28 février 2025 et en date des présentes, aucun membre de la haute direction, administrateur (ou toute personne ayant déjà agi comme membre de la haute direction, administrateur ou salarié de Goldflare), candidat à l'élection à titre d'administrateur de Goldflare et chaque personne ayant des liens avec une telle personne n'a été ou n'est actuellement endetté envers Goldflare à l'égard de l'achat d'Actions ni à quelque autre égard.

INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

À l'exception de ce qui est décrit ci-après et de ce qui est mentionné ailleurs aux présentes, la direction de la Société n'est pas au courant d'aucun intérêt, direct ou indirect, que peut avoir un administrateur, un candidat à un poste d'administrateur, un membre de la haute direction ou tout Actionnaire détenant, directement ou indirectement, à titre de propriétaire véritable, plus de 10 % des Actions en circulation ou toute personne ayant des liens ou faisant partie du même groupe qu'une telle personne, dans toute opération réalisée depuis le début du dernier exercice financier de la Société qui a eu une incidence importante sur celle-ci ou dans toute opération projetée qui pourrait avoir un tel effet sur la Société.

En juin 2020, la Société a signé un contrat de gestion avec 9400-4579 Québec Inc., une société dont les actionnaires sont l'ancien vice-président, stratégie et affaires, l'ancien chef de la direction et un ancien administrateur de la Société. Ce contrat de services était en vigueur jusqu'au 31 mai 2024. Il prévoyait la supervision des projets d'exploration minière de la Société. Dans le cadre de cette entente, 9400-4579 Québec Inc. engageait l'ensemble des dépenses encourues dans le cadre des projets d'exploration et elle facturait les coûts à la Société en majorant ses dépenses de 15 %. Advenant le cas où la Société résiliait le contrat, elle devait payer une indemnité de 200 000 \$. Le 30 juin 2024, le contrat a été résilié par Goldflare sans pénalité ni indemnité payable, le contrat n'ayant pas été renouvelé pour une durée déterminée suite à son expiration le 31 mai 2024.

La Société a signé un contrat de location pour les locaux de son siège social avec 9383-0818 Québec Inc., une société dont l'actionnaire unique est l'ancien vice-président, stratégie et affaires de la Société (en poste pendant la totalité de l'exercice 2024). Ce contrat de location avait été

renouvelé en décembre 2022 jusqu'en novembre 2025 et contenait deux options de renouvellement de 3 ans. En vertu de cette entente, les versements mensuels se sont élevés à 18 491 \$ pour l'exercice clos le 29 février 2024 (16 275 \$ pour l'exercice clos le 28 février 2023). En mars 2024, la Société a résilié le contrat de location à partir du 1^{er} avril 2024, sans pénalité. Le bureau de son siège social est, depuis le 1^{er} avril 2024, situé au 109 Ch des Colibris à Piedmont, au Québec.