



AGNICO EAGLE

**Avis de convocation
à l'assemblée annuelle et extraordinaire
des actionnaires qui se tiendra
le vendredi 1^{er} mai 2020**

**Circulaire de sollicitation
de procurations par la direction**

MINES AGNICO EAGLE LIMITÉE

145 King Street East, Suite 400
Toronto (Ontario)
M5C 2Y7

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES 2020

Date : Le vendredi 1^{er} mai 2020

Heure : 11 h (heure de Toronto)

Endroit : Arcadian Court
401 Bay Street, Simpson Tower, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5H 2Y4

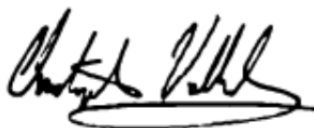
**Ordre du jour
de l'assemblée :**

1. Recevoir les états financiers de Mines Agnico Eagle Limitée (la « Société ») pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 ainsi que le rapport des auditeurs sur ces états;
2. Élire les administrateurs;
3. Nommer les auditeurs;
4. Examiner et, si on le juge souhaitable, adopter une résolution consultative non contraignante acceptant l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction;
5. Traiter toute autre question pouvant être régulièrement soumise à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires (l'assemblée »).

AVIS IMPORTANT

À l'heure actuelle, il est prévu que l'assemblée soit tenue en personne. Toutefois, le conseil d'administration et la direction de la Société sont à évaluer si la tenue d'une assemblée en personne est dans l'intérêt de la Société et de ses actionnaires à la lumière des inquiétudes soulevées par la COVID-19. En conséquence, il est possible que l'assemblée soit tenue virtuellement et que les actionnaires ne puissent y assister en personne. Si la Société décide de tenir une assemblée virtuelle, elle l'annoncera publiquement en publiant un communiqué aussitôt qu'il sera raisonnablement possible de le faire avant la tenue de l'assemblée. Le communiqué contiendra des instructions détaillées expliquant comment les actionnaires pourront assister, communiquer et voter à l'assemblée virtuelle. Ce communiqué sera affiché sur le site Web de la Société, au www.agnicoeagle.com, et déposé sous son profil sur SEDAR, au www.sedar.com, et sur EDGAR, au www.sec.gov. Les actionnaires sont instamment invités à consulter régulièrement le site Web de la Société et ceux de SEDAR et d'EDGAR pour s'assurer d'être informés de tout fait nouveau concernant l'assemblée.

Par ordre du conseil d'administration



CHRISTOPHER VOLLMERSHAUSEN
Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire
Le 17 mars 2020

Pour être valides à l'assemblée, les procurations doivent être déposées auprès de la Société de fiducie Computershare du Canada au plus tard 48 heures avant le début de l'assemblée.

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire ») est fournie relativement à la sollicitation de procurations par la direction de Mines Agnico Eagle Limitée (la « Société ») en vue de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires qui se tiendra le 1^{er} mai 2020 (l'« assemblée »). Sauf indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire sont en date du 17 mars 2020, et toutes les sommes sont libellées en dollars américains (« dollars américains » ou « \$ US »). Certains renseignements figurant dans la présente circulaire sont présentés en dollars canadiens (\$ CA).

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
RUBRIQUE 1 : EXERCICE DES DROITS DE VOTE	3
RUBRIQUE 2 : ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	6
Élection des administrateurs	6
Rémunération des administrateurs et autres renseignements	14
Questions de gouvernance concernant le conseil d'administration	18
Nomination des auditeurs	21
États financiers	22
Vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction	23
RUBRIQUE 3 : RÉMUNÉRATION ET AUTRES RENSEIGNEMENTS	24
Analyse de la rémunération	28
Représentation graphique de la performance	51
Rémunération des dirigeants	52
Prêts aux administrateurs et aux dirigeants	64
Points supplémentaires	64
ANNEXE A : ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE	A-1
ANNEXE B : RÉSOLUTION CONSULTATIVE RELATIVE À L'APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	B-1

<i>Avis au lecteur</i>

Énoncés prospectifs

Les renseignements qui figurent dans la présente circulaire sont en date du 17 mars 2020. Certains énoncés contenus dans la présente circulaire, appelés dans les présentes « énoncés prospectifs », constituent des « énoncés prospectifs » au sens attribué au terme « forward-looking statements » dans la loi des États-Unis intitulée *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* et au terme « information prospective » dans les dispositions de la législation en valeurs mobilières des provinces canadiennes. Dans la présente circulaire, les mots « estimer », « s'attendre à », « prévoir », « futur », « planifier », « possible », « potentiel », « éventuel » et d'autres expressions semblables, ainsi que l'emploi de verbes au conditionnel et au futur, servent à désigner les énoncés prospectifs. Plus particulièrement, la présente circulaire contient des énoncés prospectifs concernant l'ordre du jour, le lieu et la procédure de l'assemblée, y compris la possibilité que l'assemblée soit tenue virtuellement à la lumière des inquiétudes soulevées par la COVID-19, les projets de la Société à l'égard des

plans et des pratiques de rémunération, ainsi que des énoncés concernant les projets d'expansion de la Société à la mine Kittila et aux phases 2 de Meliadine et d'Amaruq, ainsi que les activités de démarrage à Meliadine et à Amaruq, y compris les échéanciers, le financement, la réalisation et la mise en service de ces projets. Les énoncés prospectifs sont nécessairement fondés sur un certain nombre de facteurs et d'hypothèses qui, bien qu'ils soient jugés raisonnables par la Société à la date de ces énoncés, sont par nature assujettis à des incertitudes et à des éventualités importantes d'ordre commercial, économique et concurrentiel. Les principaux facteurs et les principales hypothèses sur lesquels sont fondés les énoncés prospectifs qui figurent dans les présentes, lesquels pourraient se révéler inexacts, comprennent, sans limitation, les hypothèses formulées dans les présentes ainsi que dans le rapport de gestion de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 (le « rapport de gestion ») et la notice annuelle datée du 27 mars 2020 de la Société (la « notice annuelle »). Il existe de nombreux facteurs, connus ou inconnus, en conséquence desquels les résultats réels pourraient différer sensiblement des résultats implicites ou explicites qui figurent dans ces énoncés prospectifs. À moins que la loi ne l'exige, la Société n'entend pas mettre à jour ces énoncés prospectifs et elle n'assume aucune obligation à cet égard.

Mise en garde concernant les estimations relatives aux réserves minérales et aux ressources minérales

Les estimations relatives aux réserves minérales et aux ressources minérales contenues dans la présente circulaire ont été établies en conformité avec le *Règlement 43-101 sur l'information concernant les projets miniers* (le « Règlement 43-101 ») des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM »). Ces normes sont similaires à celles publiées dans l'Industry Guide No. 7 de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC ») telles qu'elles sont interprétées par le personnel de la SEC (le « Guide No. 7 »). Toutefois, les définitions du Règlement 43-101 diffèrent à certains égards de celles du Guide No. 7. Par conséquent, l'information concernant les réserves minérales et les ressources minérales contenue dans la présente circulaire pourrait ne pas être comparable à l'information similaire publiée par des sociétés américaines. Aux termes du Guide No. 7, une minéralisation ne peut être classée dans les « réserves », à moins qu'il n'ait été établi qu'elle peut être économiquement et légalement mise en production ou exploitée au moment de l'établissement des réserves. Pour les besoins de la présentation d'information aux États-Unis, la SEC a modifié ses règles de communication d'information (les « règles de modernisation de la SEC ») afin de moderniser les obligations d'information concernant les biens miniers qui incombent aux émetteurs dont les titres sont inscrits auprès de la SEC en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Securities Exchange Act of 1934*, dans sa version modifiée (la « Loi de 1934 »). Ces modifications, entrées en vigueur le 25 février 2019, harmonisent plus étroitement les exigences et les politiques de la SEC en matière d'information concernant les biens miniers avec les pratiques et les normes réglementaires sectorielles et mondiales, y compris le Règlement 43-101, et remplacent les obligations d'information historiques des sociétés minières inscrites concernant les biens miniers qui étaient énoncées dans le Guide No. 7. Les émetteurs doivent commencer à respecter les règles de modernisation de la SEC au cours de leur premier exercice commençant le 1^{er} janvier 2021 ou après cette date; toutefois, les émetteurs canadiens assujettis aux obligations d'information aux États-Unis aux termes du régime d'information multinational (le « RIM ») peuvent continuer à suivre le Règlement 43-101 plutôt que les règles de modernisation de la SEC lorsqu'ils utilisent les formulaires de déclaration d'inscription et de rapport annuel de la SEC prévus par le RIM. Le Guide No. 7 demeure en vigueur jusqu'à ce que tous les émetteurs aient à respecter les règles de modernisation de la SEC, après quoi il sera annulé.

Depuis l'adoption de ses règles de modernisation, la SEC reconnaît les estimations de « ressources minérales mesurées », de « ressources minérales indiquées » et de « ressources minérales présumées ». De plus, dans le cadre de ses règles de modernisation, la SEC a modifié les définitions des termes « réserves minérales prouvées » et « réserves minérales probables » en les rendant semblables pour l'essentiel aux définitions utilisées dans le Règlement 43-101. Les investisseurs des États-Unis noteront que, bien que la SEC reconnaisse maintenant les termes « ressources minérales mesurées », « ressources minérales indiquées » et « ressources minérales présumées », ils ne doivent pas supposer qu'une partie ou l'ensemble d'un gisement minéral classé dans l'une de ces catégories sera converti en ressources minérales d'une catégorie supérieure ou en réserves minérales. Les ressources que décrivent ces termes comportent un degré élevé d'incertitude quant à leur faisabilité économique et légale. **Par conséquent, les investisseurs ne doivent pas supposer que les « ressources minérales mesurées », les « ressources minérales indiquées » et les « ressources minérales présumées » dont la Société fait état dans la présente circulaire sont économiquement ou légalement**

exploitables. De plus, les « ressources minérales présumées » comportent un degré élevé d'incertitude quant à leur existence et quant à leur faisabilité économique et légale. On ne peut supposer qu'une partie ou l'ensemble d'une ressource minérale présumée passera à une catégorie supérieure. Selon la réglementation canadienne, sauf en des circonstances limitées, les estimations relatives aux ressources minérales présumées ne peuvent servir de fondement aux études de faisabilité ou aux études préliminaires de faisabilité. **Les investisseurs ne doivent donc pas supposer qu'une partie ou l'ensemble d'une ressource minérale présumée existe, ou est ou sera économiquement ou légalement exploitable.**

Les données relatives aux réserves minérales et aux ressources minérales présentées dans la présente circulaire sont des estimations, et rien ne garantit que les tonnages et teneurs prévus seront atteints ni que le niveau de récupération indiqué sera réalisé. La Société ne tient pas compte des onces d'or équivalentes relatives aux sous-produits des métaux compris dans les réserves minérales dans le cadre du calcul des onces contenues, et les réserves minérales ne sont pas présentées comme une sous-catégorie des ressources minérales. Voir la rubrique « Réserves minérales et ressources minérales » de la notice annuelle pour de plus amples renseignements.

Mise en garde à l'intention des investisseurs concernant certaines mesures du rendement

La présente circulaire énonce certaines mesures, notamment le « total des coûts au comptant par once », les « charges de maintien tout compris par once » et les « coûts des sites miniers par tonne », qui ne sont pas des mesures reconnues selon les IFRS. Ces données peuvent ne pas être comparables aux données semblables présentées par d'autres émetteurs. Pour obtenir un rapprochement de ces mesures avec les données financières les plus directement comparables qui sont présentées dans les états financiers consolidés préparés conformément aux IFRS et pour comprendre comment la direction utilise ces mesures, voir la rubrique « Mesures de rendement financier non conformes aux PCGR » du rapport de gestion. On trouvera de l'information scientifique et technique sur les mines et les projets de la Société dans la notice annuelle.

RUBRIQUE 1 : EXERCICE DES DROITS DE VOTE

AVIS IMPORTANT

À l'heure actuelle, il est prévu que l'assemblée soit tenue en personne. Toutefois, le conseil d'administration et la direction de la Société sont à évaluer si la tenue d'une assemblée en personne est dans l'intérêt de la Société et de ses actionnaires à la lumière des inquiétudes soulevées par la COVID-19. En conséquence, il est possible que l'assemblée soit tenue virtuellement et que les actionnaires ne puissent y assister en personne. Si la Société décide de tenir une assemblée virtuelle, elle l'annoncera publiquement en publiant un communiqué aussitôt qu'il sera raisonnablement possible de le faire avant la tenue de l'assemblée. Le communiqué contiendra des instructions détaillées expliquant comment les actionnaires pourront assister, communiquer et voter à l'assemblée virtuelle. Ce communiqué sera affiché sur le site Web de la Société, au www.agnicoeagle.com, et déposé sous son profil sur SEDAR, au www.sedar.com, et sur EDGAR, au www.sec.gov. Les actionnaires sont instamment invités à consulter régulièrement le site Web de la Société et ceux de SEDAR et d'EDGAR pour s'assurer d'être informés de tout fait nouveau concernant l'assemblée.

Qui sollicite ma procuration?

La direction de la Société sollicite votre procuration en vue de son utilisation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires.

Sur quelles questions portera le vote?

Le vote portera sur les sujets suivants :

- l'élection des administrateurs (page 6);
- la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Société (page 21);
- une résolution consultative non contraignante concernant l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction (page 23);
- toute autre question soulevée à l'assemblée et soumise au vote.

Que se passera-t-il d'autre à l'assemblée?

Les états financiers pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 et le rapport des auditeurs sur ces états seront présentés à l'assemblée.

De quelle façon les questions seront-elles tranchées?

Les questions mentionnées dans la présente circulaire seront approuvées à la majorité des voix exprimées, soit par voie de procuration, soit en personne.

Combien ai-je de droits de vote?

Chacune des actions ordinaires de la Société dont vous êtes propriétaire à la fermeture des bureaux le 17 mars 2020, date de clôture des registres pour l'assemblée, confère un droit de vote. Pour exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires acquises après la date de clôture des registres, vous devez, au plus tard au début de l'assemblée, faire ce qui suit :

- demander à ce que la Société ajoute votre nom à la liste des votants;
- prouver dûment que vous êtes propriétaire des actions ordinaires ou présenter des certificats dûment endossés constatant que les actions ordinaires vous ont été transférées.

Combien d'actions confèrent le droit de voter?

À la fermeture des bureaux le 17 mars 2020, 240 848 228 actions ordinaires de la Société étaient en circulation. Chaque action ordinaire détenue à cette date confère un droit de vote à son porteur. Blackrock Inc. a déposé auprès des autorités en valeurs mobilières un rapport daté du 4 février 2020 indiquant qu'elle exerçait, à la date de ce rapport, une emprise sur 27 915 973 actions ordinaires de la Société (soit environ 11,7 %). À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Société, aucune autre personne physique ou morale n'a un droit de propriété sur au moins 10 % des actions ordinaires en circulation ni n'exerce une emprise sur au moins un tel pourcentage d'actions ordinaires.

Comment puis-je exercer mon droit de vote?

Si vous êtes habile à voter et que vos actions ordinaires sont immatriculées à votre nom, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires en personne à l'assemblée ou par voie de procuration, comme il est précisé ci-dessous. Si vos actions ordinaires sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière, veuillez vous reporter aux instructions données ci-dessous sous la rubrique « Comment un actionnaire non inscrit peut-il exercer son droit de vote? ».

Comment un actionnaire inscrit peut-il exercer son droit de vote par voie de procuration?

Outre la possibilité de voter en personne à l'assemblée, vous pouvez voter par la poste en remplissant le formulaire de procuration et en le retournant dans l'enveloppe ci-jointe à la Société de fiducie Computershare du Canada (l'« agent des transferts »). **Vous pouvez aussi nommer une personne (qui n'est pas tenue d'être un actionnaire) autre que les administrateurs ou les dirigeants indiqués dans le formulaire de procuration pour vous représenter à l'assemblée en inscrivant le nom de la personne de votre choix dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration. Le formulaire de procuration doit être retourné à l'agent des transferts au plus tard 48 heures avant le début de l'assemblée.**

Vous pouvez également voter par téléphone ou par Internet. Pour voter par téléphone (cette option est offerte uniquement au Canada et aux États-Unis), composez le numéro sans frais indiqué dans le formulaire de procuration au moyen d'un téléphone à clavier et, quand on le demande, entrez votre numéro de contrôle indiqué dans le formulaire de procuration, puis suivez les instructions de vote. Pour voter par Internet, rendez-vous au site Web indiqué dans le formulaire de procuration, entrez votre numéro de contrôle indiqué dans le formulaire de procuration, puis suivez les instructions de vote qui sont affichées à l'écran. **Si votre vote est transmis par téléphone ou par Internet, ne remplissez pas le formulaire de procuration et ne le retournez pas.**

Comment seront exercés mes droits de vote si je remets une procuration?

Sur le formulaire de procuration, vous pouvez indiquer comment vous souhaitez que votre fondé de pouvoir exerce les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires à l'égard de toute question soumise à l'assemblée ou dans le cadre de tout scrutin. Vos droits de vote seront alors exercés conformément à vos instructions. **Si aucune instruction n'est donnée dans la procuration, les personnes indiquées dans le formulaire de procuration ont l'intention d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires comme suit :**

- (i) **POUR l'élection des candidats de la direction aux postes d'administrateur;**
- (ii) **POUR la nomination des candidats de la direction, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., à titre d'auditeurs, et l'autorisation accordée aux administrateurs de fixer la rémunération des auditeurs;**
- (iii) **POUR l'acceptation de l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction;**
- (iv) **dans l'ensemble, POUR les propositions de la direction.**

Puis-je révoquer ma procuration?

Vous pouvez révoquer votre procuration à tout moment avant qu'elle soit exercée. Votre procuration peut être révoquée au moyen d'une demande écrite, faite par vous-même ou par votre mandataire autorisé, transmise à la Société (à l'adresse indiquée dans la présente circulaire) au plus tard le jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée, ou remise au président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Comment les procurations sont-elles sollicitées?

Les procurations seront principalement sollicitées par la poste; cependant, elles pourront aussi être sollicitées en personne ou par téléphone par des administrateurs, des dirigeants et des employés permanents de la Société. La Société acquittera les frais de cette sollicitation.

Comment un actionnaire non inscrit peut-il exercer son droit de vote?

Si vos actions ordinaires ne sont pas immatriculées à votre nom, elles seront détenues par un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière. **Les actionnaires non inscrits doivent respecter attentivement la marche à suivre établie par leur intermédiaire pour s'assurer que les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires seront exercés à l'assemblée, car celle-ci diffère d'un intermédiaire à l'autre, notamment en ce qui concerne le moment et l'endroit où le formulaire de procuration ou d'instructions de vote doit être remis.** Si vous êtes un actionnaire non inscrit, votre intermédiaire devrait vous avoir envoyé la présente circulaire, accompagnée a) de son formulaire d'instructions de vote que vous devez remplir, signer et lui retourner conformément aux directives qu'il aura fournies ou b) d'un formulaire de procuration qu'il aura déjà signé et qui contient pour seule information le nombre d'actions ordinaires dont vous êtes propriétaire véritable, que vous devez remplir et retourner à l'agent des transferts au plus tard 48 heures avant l'assemblée. Pour voter en personne à l'assemblée, l'actionnaire non inscrit doit, dans le cas d'un formulaire d'instructions de vote, suivre les directives figurant dans le formulaire d'instructions de vote et, dans le cas d'un formulaire de procuration, inscrire son nom dans l'espace prévu à cette fin et retourner le formulaire de procuration à l'agent des transferts au plus tard 48 heures avant l'assemblée.

Comment puis-je assister, communiquer et voter à l'assemblée si la Société décide de tenir une assemblée virtuelle?

Si la Société décide de tenir une assemblée virtuelle à la lumière des inquiétudes soulevées par la COVID-19, elle l'annoncera publiquement en publiant un communiqué aussitôt qu'il sera raisonnablement possible de le faire avant la tenue de l'assemblée. Le communiqué contiendra des instructions détaillées expliquant comment les actionnaires pourront assister, communiquer et voter à l'assemblée virtuelle. Ce communiqué sera affiché sur le site Web de la Société, au www.agnicoeagle.com, et déposé sous son profil sur SEDAR, au www.sedar.com, et sur EDGAR, au www.sec.gov. Les actionnaires sont instamment invités à consulter régulièrement le site Web de la Société et ceux de SEDAR et d'EDGAR pour s'assurer d'être informés de tout développement concernant l'assemblée.

Comment les documents liés aux procurations sont-ils envoyés aux actionnaires?

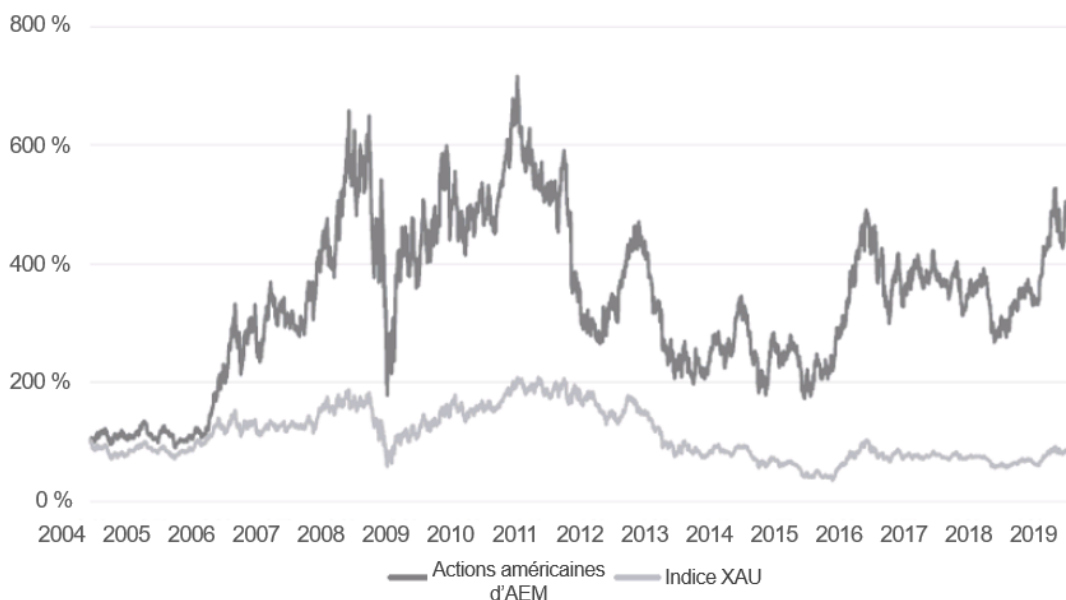
Les documents de sollicitation de procurations sont envoyés directement aux actionnaires inscrits. Ils sont envoyés aux intermédiaires, qui les feront parvenir à tous les actionnaires non inscrits. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, et que la Société ou son agent vous a envoyé directement ces documents, vos nom et adresse et les renseignements concernant les titres que vous détenez ont été obtenus conformément à la réglementation sur les valeurs mobilières auprès de l'intermédiaire qui détient ces titres pour votre compte. La Société paie les frais d'envoi des documents de sollicitation de procurations pour l'ensemble des actionnaires inscrits et des actionnaires non inscrits, y compris les documents envoyés aux intermédiaires pour être transmis aux actionnaires non inscrits opposés.

RUBRIQUE 2 : ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

Élection des administrateurs

Les statuts de la Société prévoient que le conseil d'administration doit être formé d'au moins 5 et d'au plus 15 administrateurs. Par voie de résolution spéciale qu'ils ont approuvée à l'assemblée annuelle et extraordinaire de la Société tenue le 27 juin 1996, les actionnaires de la Société ont autorisé le conseil d'administration de la Société (le « conseil d'administration » ou le « conseil ») à déterminer le nombre d'administrateurs qui le composent, sous réserve des nombres minimal et maximal prévus. Conformément à une résolution adoptée par le conseil d'administration le 8 mars 2018, 10 administrateurs seront élus à l'assemblée. Les candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateur sont présentés plus loin. Chaque candidat a été élu à un poste d'administrateur à la dernière assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires et a accepté d'occuper le poste d'administrateur s'il est élu à l'assemblée, auquel cas chacun sera en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société ou jusqu'à ce que son successeur soit élu ou nommé ou que son poste soit laissé vacant. La direction de la Société n'a actuellement aucune raison de croire qu'un candidat sera incapable d'exercer les fonctions d'administrateur, mais si un candidat se trouvait dans l'impossibilité d'exercer ces fonctions pour quelque raison que ce soit avant l'assemblée, les personnes indiquées dans le formulaire de procuration ci-joint se réservent le droit de voter à leur appréciation pour d'autres candidats aux postes d'administrateur.

Le conseil d'administration n'a pas de politique en matière de retraite obligatoire des administrateurs fondée uniquement sur l'âge et ne s'est pas doté d'un mécanisme de limitation de la durée des mandats ou d'un mécanisme semblable qui forcerait le renouvellement du conseil ou le remplacement des administrateurs. Bien que la Société reconnaisse que l'actualisation périodique des perspectives au sein du conseil d'administration puisse comporter des avantages, elle est d'avis que cela peut se produire naturellement, sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours à des mécanismes tels que la limitation de la durée des mandats (par exemple, 5 des 9 administrateurs indépendants qui sollicitent le renouvellement de leur mandat sont entrés au conseil d'administration au cours des 9 dernières années). En outre, la continuité et l'expérience et les connaissances qui résultent de mandats de longue durée sont tout aussi profitables, comme l'illustre, de l'avis de la direction de la Société, le graphique ci-après qui présente une comparaison, sur une période d'environ 15 ans, du rendement cumulé total absolu d'un investissement dans les actions ordinaires de la Société à la New York Stock Exchange (la « NYSE ») le 1^{er} janvier 2004 par rapport au rendement de l'indice XAU (indice de métaux précieux) pour la même période.



Étant donné, notamment, l'évaluation annuelle du conseil d'administration, des comités du conseil (les « comités ») et des administrateurs à laquelle la Société a pour politique de procéder, le conseil d'administration a approuvé et adopté une politique en matière de démission, qui est fondée essentiellement sur la performance, l'engagement, les aptitudes et l'expérience des administrateurs. Ainsi qu'il est précisé sous la rubrique « Questions de gouvernance concernant le conseil d'administration » et sous la rubrique « Énoncé des pratiques de gouvernance – Évaluation des administrateurs » de l'annexe A ci-après, chaque administrateur continuera d'être soumis à une évaluation annuelle et la Société appliquera un processus rigoureux de recherche et de sélection de nouveaux candidats aux postes d'administrateur, lequel inclura la prise en compte de facteurs comme la diversité des talents et les aptitudes, les compétences et les qualifications voulues chez les candidats potentiels pour que ceux-ci correspondent aux stratégies, aux besoins et aux intérêts de la Société, du conseil d'administration et des comités.

À moins qu'un actionnaire n'ait précisé dans sa procuration que les droits de vote rattachés à ses actions ordinaires doivent faire l'objet d'une abstention à l'égard de l'élection d'un candidat proposé, les personnes indiquées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de VOTER POUR l'élection de chacun des candidats proposés dont il est fait mention ci-dessous, lesquels siègent déjà tous comme administrateurs de la Société. L'information concernant le nombre de titres appartenant à chaque personne indiqué ci-après comprend les actions ordinaires et les unités d'actions incessibles (les « UAI ») attribuées aux termes du plan d'unités d'actions incessibles de la Société (le « plan d'UAI ») (dont il est question ci-dessous) en date du 17 mars 2020. L'information concernant le nombre d'actions ordinaires appartenant à chaque personne indiqué ci-après ne comprend pas les actions ordinaires sous-jacentes à des UAI dont les droits ne sont pas acquis.

CANDIDATS À L'ÉLECTION À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR

	Leanne M. Baker 67 ans Administratrice indépendante
	Labadie (Missouri) États-Unis <i>Résultat du scrutin en 2019 : 94,23 %</i> Administratrice depuis 2003
	M^{me} Baker est consultante et siège à des conseils d'administration dans le secteur des métaux et des mines depuis 2002; elle a été présidente et chef de la direction de Sutter Gold Mining Inc. de novembre 2011 à juin 2013. Auparavant, elle a travaillé pour Salomon Smith Barney, où elle comptait parmi les meilleurs analystes boursiers du secteur minier aux États-Unis. M^{me} Baker est titulaire d'une maîtrise ès sciences et d'un doctorat en économie minérale de la Colorado School of Mines.
Valeur du placement à risque¹⁾ 717 236 \$	Participation au conseil/aux comités Présence aux réunions en 2019
14 262 actions ordinaires 3 000 UAI Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat (administrateurs)	Conseil d'administration 6/6 (100 %) Comité d'audit (présidente) 5/5 (100 %)
	Postes d'administratrice auprès d'autres sociétés ouvertes Participation aux comités du conseil d'autres sociétés ouvertes
	Aurora Resources Corporation Comité d'audit Comité des candidatures, de la rémunération et de la gouvernance (présidente)
	Corporation Aurifère Réunion Comité d'audit Comité de la rémunération et de la gouvernance
	McEwen Mining Inc. Comité d'audit Comité des candidatures et de la gouvernance

	Sean Boyd, FCPA, FCA 61 ans Administrateur non indépendant
	King City (Ontario) Canada <i>Résultat du scrutin en 2019 : 98,47 %</i> Administrateur depuis 1998
	M. Boyd est vice-président du conseil et chef de la direction de la Société, dont il est également un administrateur. M. Boyd travaille pour la Société depuis 1985. Avant d'être nommé vice-président du conseil et chef de la direction en avril 2015, il occupait le poste de vice-président du conseil, président et chef de la direction depuis février 2012. M. Boyd a également occupé le poste de vice-président du conseil et chef de la direction de 2005 à 2012, le poste de président et chef de la direction de 1998 à 2005, le poste de vice-président et chef des finances de 1996 à 1998, le poste de trésorier et chef des finances de 1990 à 1996, le poste de secrétaire-trésorier pendant une partie de l'année 1990 et le poste de contrôleur de 1985 à 1990. Avant d'entrer au service de la Société en 1985, il était comptable au sein du cabinet d'experts-comptables Clarkson Gordon (Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.). M. Boyd est comptable agréé, est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto et a été élu Fellow de CPA Ontario en 2019.
Valeur du placement à risque¹⁾ 12 997 958 \$	Participation au conseil/aux comités Présence aux réunions en 2019
162 690 actions ordinaires (valeur du placement à risque de 6 762 708 \$) 150 001 UAI (valeur du placement à risque de 6 235 251 \$) 150 001 UAP* Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat (chef de la direction)	Conseil d'administration 6/6 (100 %)
	Poste d'administrateur auprès d'autres sociétés ouvertes Participation aux comités du conseil d'autres sociétés ouvertes
	— —

* Unités d'actions attribuées en fonction de la performance (les « UAP ») dans le cadre du plan d'unités d'actions de la Société (le « plan d'UAP ») dont il est question ci-après.

	Martine A. Celej 54 ans Administratrice indépendante	
	Toronto (Ontario) Canada	<i>Résultat du scrutin en 2019 : 99,21 %</i> Administratrice depuis 2011
	M^{me} Celej est vice-présidente et directrice, Gestion de portefeuille chez RBC Dominion valeurs mobilières et évolue dans le secteur du placement depuis 1989. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts spécialisé du Victoria College de l'Université de Toronto.	
Valeur du placement à risque¹⁾ 984 373 \$	Participation au conseil/aux comités Présence aux réunions en 2019	
11 681 actions ordinaires 12 000 UAI Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat (administrateurs)	Conseil d'administration Comité de la rémunération Comité de gouvernance	6/6 (100 %) 6/6 (100 %) 4/4 (100 %)
	Poste d'administratrice auprès d'autres sociétés ouvertes	Participation aux comités du conseil d'autres sociétés ouvertes
	—	—

	Robert J. Gemmell 63 ans Administrateur indépendant	
	Toronto (Ontario) Canada	<i>Résultat du scrutin en 2019 : 99,07 %</i> Administrateur depuis 2011
	M. Gemmell, qui est maintenant à la retraite, a été pendant 25 ans un spécialiste des services de banque d'investissement aux États-Unis et au Canada. Le plus récent poste qu'il a occupé a été celui de président et chef de la direction de Citigroup Global Markets Canada et des sociétés que celle-ci a remplacées (Salomon Brothers Canada et Salomon Smith Barney Canada), de 1996 à 2008. Il a en outre été membre du comité d'exploitation mondial de Citigroup Global Markets de 2006 à 2008. M. Gemmell est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Cornell, d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School et d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business.	
Valeur du placement à risque¹⁾ 623 521 \$	Participation au conseil/aux comités Présence aux réunions en 2019	
3 000 actions ordinaires 12 000 UAI Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat (administrateurs)	Conseil d'administration Comité de la rémunération (président)	6/6 (100 %) 6/6 (100 %)
	Poste d'administrateur auprès d'autres sociétés ouvertes	Participation aux comités du conseil d'autres sociétés ouvertes
	Rogers Communications Inc.	Comité d'audit et de gestion des risques Comité des finances Comité de retraite

	Mel Leiderman, FCPA, 67 ans Administrateur indépendant FCA, TEP, IAS.A	
	Toronto (Ontario) Canada	<i>Résultat du scrutin en 2019 : 95,36 %</i> Administrateur depuis 2003
	M. Leiderman agit à titre de consultant principal pour Lipton LLP, cabinet de comptables professionnels agréés de Toronto. M. Leiderman est comptable professionnel agréé et a été élu Fellow de CPA Ontario en 2013. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Windsor et a obtenu le titre d'administrateur agréé (IAS.A) de l'Institut des administrateurs de sociétés.	
Valeur du placement à risque¹⁾ 699 424 \$	Participation au conseil/aux comités	Présence aux réunions en 2019
13 826 actions ordinaires 3 000 UAI Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat (administrateurs)	Conseil d'administration Comité d'audit	6/6 (100 %) 5/5 (100 %)
	Poste d'administrateur auprès d'autres sociétés ouvertes	Participation aux comités du conseil d'autres sociétés ouvertes
	Morguard North American Residential REIT	Comité d'audit (président)

	Deborah McCombe, 67 ans Administratrice indépendante géol.	
	Toronto (Ontario) Canada	<i>Résultat du scrutin en 2019 : 99,61 %</i> Administratrice depuis 2014
	M^{me} McCombe est directrice technique, Services conseils – Secteur minier mondial, chez SLR Consulting (« SRL »). Elle possède plus de 30 ans d'expérience dans la gestion de projets d'exploration, la réalisation d'études de faisabilité, l'estimation des réserves ainsi que dans l'exécution de contrôles diligents et d'études d'évaluation à l'échelle internationale et était présidente et chef de la direction de Roscoe Postle Associates Inc. (« RPA ») quand cette entreprise a été achetée par SRL en 2019. Avant d'entrer au service de RPA, M^{me} McCombe était conseillère en chef pour les questions minières à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario et a participé à l'élaboration et à la mise en application du Règlement 43-101. Membre active d'associations professionnelles, elle est membre du Committee for Mineral Reserves International Reporting Standards (Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (« ICM »)), a été présidente de l'Ordre des géoscientifiques professionnels de l'Ontario (en 2010 et en 2011), a été administratrice de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (de 1999 à 2011), est une éminente conférencière de l'ICM sur le Règlement 43-101, en plus d'être coprésidente du comité permanent de l'ICM sur les définitions des ressources et des réserves minérales et membre du comité consultatif technique de surveillance du secteur minier des ACVM, et elle a été chargée de cours invitée à la Schulich School of Business, dans le cadre du programme de maîtrise en administration des affaires, spécialisation en gestion minière mondiale, de l'Université York. M^{me} McCombe est titulaire d'un diplôme en géologie de l'Université Western Ontario.	
Valeur du placement à risque¹⁾ 836 225 \$	Participation au conseil/aux comités	Présence aux réunions en 2019
8 117 actions ordinaires 12 000 UAI Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat (administrateurs)	Conseil d'administration Comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable (présidente)	6/6 (100 %) 4/4 (100 %)
	Poste d'administratrice auprès d'autres sociétés ouvertes	Participation aux comités du conseil d'autres sociétés ouvertes
	—	—

	James D. Nasso, IAS.A 86 ans		Administrateur indépendant
	Toronto (Ontario) Canada		Résultat du scrutin en 2019 : 96,29 %
	Administrateur depuis 1986		
	M. Nasso , qui est maintenant à la retraite, était un entrepreneur indépendant qui a fondé et exploité avec succès sa propre entreprise. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université St. Francis Xavier et a obtenu le titre d'administrateur agréé (IAS.A) de l'Institut des administrateurs de sociétés.		
Valeur du placement à risque¹⁾ 855 679 \$	Participation au conseil/aux comités		Présence aux réunions en 2019
3 585 actions ordinaires 17 000 UAI Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat (administrateurs)	Président du conseil d'administration Comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable		6/6 (100 %) 4/4 (100 %)
	Poste d'administrateur auprès d'autres sociétés ouvertes		Participation aux comités du conseil d'autres sociétés ouvertes
	—		—

	Sean Riley 66 ans		Administrateur indépendant
	Antigonish (Nouvelle-Écosse) Canada		Résultat du scrutin en 2019 : 99,61 %
	Administrateur depuis 2011		
	M. Riley , qui est maintenant à la retraite, a été président de l'Université St. Francis Xavier de 1996 à 2014. Avant 1996, il menait sa carrière en finances et en gestion. M. Riley est titulaire d'un baccalauréat ès arts spécialisé de l'Université St. Francis Xavier ainsi que d'une maîtrise en philosophie et d'un doctorat en philosophie (relations internationales) de l'Université d'Oxford. Il est membre de l'Ordre du Canada.		
Valeur du placement à risque¹⁾ 833 315 \$	Participation au conseil/aux comités		Présence aux réunions en 2019
8 047 actions ordinaires 12 000 UAI Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat (administrateurs)	Conseil d'administration Comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable		6/6 (100 %) 4/4 (100 %)
	Poste d'administrateur auprès d'autres sociétés ouvertes		Participation aux comités du conseil d'autres sociétés ouvertes
	—		—

	J. Merfyn Roberts, CA 69 ans Administrateur indépendant	
	Londres, Angleterre <i>Résultat du scrutin en 2019 : 97,98 %</i> Administrateur depuis 2008	
	M. Roberts a été gestionnaire de fonds et conseiller en placements pendant plus de 25 ans et a entretenu des liens étroits avec le secteur minier. De 2007 jusqu'à son départ à la retraite en 2011, il a été gestionnaire de fonds principal à CQS Management Ltd. à Londres. M. Roberts est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en géologie de l'Université de Liverpool et d'une maîtrise ès sciences en géochimie de l'Université d'Oxford, et il est membre de l'Institute of Chartered Accountants in England and Wales.	
Valeur du placement à risque¹⁾ 1 155 343 \$	Participation au conseil/aux comités	Présence aux réunions en 2019
15 794 actions ordinaires 12 000 UAI Satisfait aux exigences en matière d'actionariat (administrateurs)	Conseil d'administration Comité de la rémunération Comité de gouvernance (président)	6/6 (100 %) 6/6 (100 %) 4/4 (100 %)
	Postes d'administrateur auprès d'autres sociétés ouvertes	Participation aux comités du conseil d'autres sociétés ouvertes
	Newport Exploration Limited	Comité d'audit
	Rugby Mining Inc.	Comité d'audit

	Jamie C. Sokalsky, CPA, CA 62 ans Administrateur indépendant	
	Toronto (Ontario) Canada <i>Résultat du scrutin en 2019 : 98,78 %</i> Administrateur depuis 2015	
	M. Sokalsky, qui est maintenant à la retraite, a été chef de la direction et président de la Société aurifère Barrick de juin 2012 à septembre 2014. Auparavant, il a occupé le poste de chef des finances de la Société aurifère Barrick de 1999 à juin 2012 et le poste de vice-président directeur de cette société d'avril 2004 à juin 2012. M. Sokalsky possède plus de 20 ans d'expérience à titre de haut dirigeant dans l'industrie minière (il a occupé divers postes à responsabilités croissantes au sein de la Société aurifère Barrick), notamment dans les domaines des finances, de la stratégie d'entreprise, du développement de projets et des fusions, acquisitions et dessaisissements. M. Sokalsky a également occupé pendant 10 ans divers postes de gestion des finances chez George Weston Limitée et a démarré sa carrière professionnelle chez Ernst & Whinney Comptables agréés, société remplacée par KPMG. M. Sokalsky a obtenu le titre de CA en 1982 et est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Lakehead.	
Valeur du placement à risque¹⁾ 1 244 049 \$	Participation au conseil/aux comités	Présence aux réunions en 2019
17 928 actions ordinaires 12 000 UAI Satisfait aux exigences en matière d'actionariat (administrateurs)	Conseil d'administration Comité d'audit Comité de gouvernance	6/6 (100 %) 5/5 (100 %) 4/4 (100 %)
	Postes d'administrateur auprès d'autres sociétés ouvertes	Participation aux comités du conseil d'autres sociétés ouvertes
	Probe Metals Inc.	Comité de la rémunération (président)
	Royal Gold Inc.	Comité des candidatures et de la gouvernance (président)
		Comité d'audit

- 1) Représente la valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAI détenues par un administrateur (sauf M^{me} Baker), établie en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la Bourse de Toronto (la « TSX ») le 17 mars 2020, soit 58,92 \$ CA. Le 17 mars 2020, le taux de change publié par la Banque du Canada était de 1,00 \$ CA pour 0,7055 \$ US. La valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAI de M^{me} Baker est exprimée en dollars américains et établie en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la NYSE le 17 mars 2020, soit 41,55 \$.

Compétences et expertise du conseil

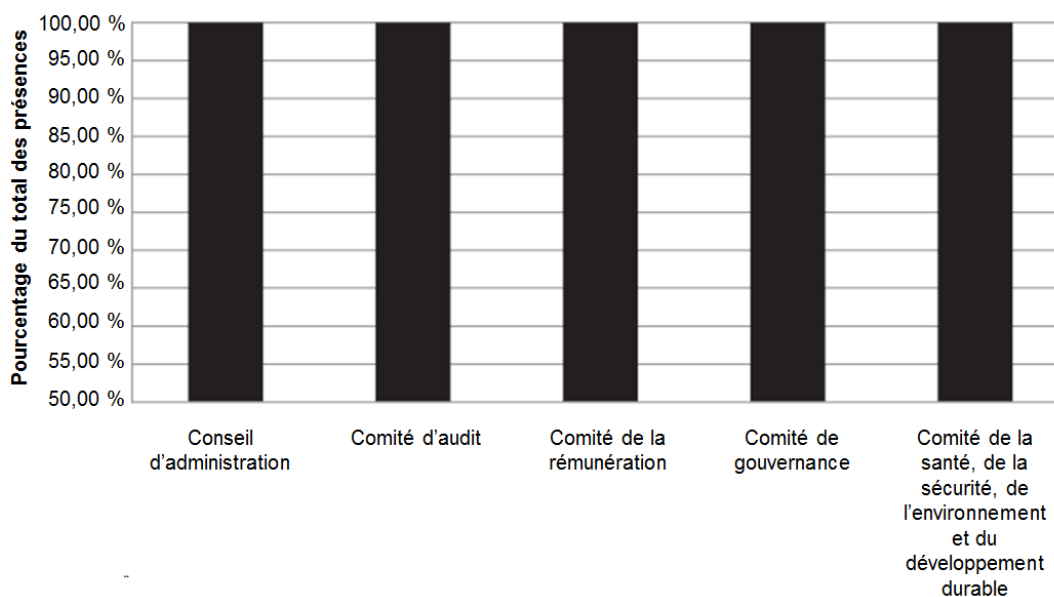
Comme il est indiqué dans la grille ci-après, les candidats proposés par la Société à l'élection aux postes d'administrateur possèdent un vaste ensemble de compétences et d'expérience diversifiées qui, selon la Société, contribuent à répondre à ses propres stratégies, besoins et intérêts ainsi qu'à ceux du conseil d'administration et des comités.

Compétences et expertise du conseil	Baker	Boyd	Celej	Gemmell	Leiderman	McCombe	Nasso	Riley	Roberts	Sokalisky	Total (sur 10)
Expérience dans les secteurs minier et industriel	✓	✓				✓	✓		✓	✓	6
Santé, sécurité, environnement et développement durable		✓				✓	✓			✓	4
Expérience au sein de conseils	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
Expérience à l'international	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	7
Stratégie d'affaires, fusions et acquisitions	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9
Finances et comptabilité	✓	✓			✓				✓	✓	5
Financement des entreprises		✓	✓	✓	✓				✓	✓	6
Haute direction	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	7
Affaires gouvernementales et réglementaires						✓		✓			2

Présence aux réunions

Le nombre de réunions du conseil d'administration et de réunions des comités auxquelles chaque candidat à l'élection à un poste d'administrateur a participé en 2019 est indiqué dans les notes biographiques de chacun des administrateurs. Le graphique ci-dessous présente le taux d'assiduité global aux réunions en 2019.

Réunions du conseil d'administration et des comités en 2019



1) Conseil d'administration : 10 membres ont assisté à 6 réunions (taux d'assiduité : 100 %).

- 2) Comité d'audit : 3 membres ont assisté à 5 réunions (taux d'assiduité : 100 %).
- 3) Comité de la rémunération : 3 membres ont assisté à 6 réunions (taux d'assiduité : 100 %).
- 4) Comité de gouvernance : 3 membres ont assisté à 4 réunions (taux d'assiduité : 100 %).
- 5) Comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable : 3 membres ont assisté à 4 réunions (taux d'assiduité : 100 %).

Composition des comités du conseil

Le tableau suivant présente la composition de chacun des comités.

Comité	Membres
Comité d'audit	Leanne Baker (présidente), Mel Leiderman, Jamie Sokalsky
Comité de la rémunération	Rob Gemmell (président), Martine Celej, Merfyn Roberts
Comité de gouvernance	Merfyn Roberts (président), Martine Celej, Jamie Sokalsky
Comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable.....	Deborah McCombe (présidente), James Nasso, Sean Riley

Rémunération des administrateurs et autres renseignements

M. Boyd, qui est administrateur, vice-président du conseil et chef de la direction de la Société, ne touche aucune rémunération à titre d'administrateur de la Société.

Le tableau suivant résume les provisions sur honoraires annuelles (la provision sur honoraires annuelle du président du conseil d'administration et du président de chacun des comités s'ajoute à la provision sur honoraires annuelle de base) versées aux administrateurs au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019. Les administrateurs ne reçoivent pas de jetons de présence aux réunions et n'ont pas droit au remboursement de leurs frais de déplacement. La valeur des provisions sur honoraires annuelles est exprimée en dollars américains, mais, pour tous les administrateurs sauf M^{me} Baker et M. Roberts (dont la provision est versée en dollars américains), la provision sur honoraires annuelle est convertie et versée en une somme équivalente en dollars canadiens (voir le « Tableau de la rémunération des administrateurs – 2019 » qui figure à la page 16 de la présente circulaire).

	Provision sur honoraires payable pour l'exercice clos le 31 décembre 2019
Provision sur honoraires annuelle (de base) à titre d'administrateur	100 000 \$
Provision sur honoraires annuelle supplémentaire versée au président du conseil d'administration	125 000 \$
Provision sur honoraires annuelle supplémentaire versée au président du comité d'audit	25 000 \$
Provision sur honoraires annuelle supplémentaire versée au président du comité de la rémunération	25 000 \$
Provision sur honoraires annuelle supplémentaire versée aux présidents des autres comités du conseil.....	15 000 \$

En 2011, la rémunération des administrateurs a été modifiée afin d'harmoniser davantage sa composante en titres de capitaux propres avec les intérêts des actionnaires; ainsi, la Société a cessé d'attribuer des options (les « options ») d'achat d'actions ordinaires de la Société dans le cadre du plan d'options sur actions de la Société (le « plan d'options sur actions ») aux administrateurs non membres de la haute direction et remplacé ces attributions d'options par des attributions d'UAI. Désormais, étant donné que la valeur des UAI suit celle des actions ordinaires de la Société, la valeur en titres de capitaux propres de la rémunération des administrateurs correspond directement aux fluctuations du cours des actions, ce qui harmonise davantage les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires. Chacun des administrateurs non membres de la haute direction a actuellement droit à une attribution de 4 000 UAI par année (de 8 000 UAI dans le cas du président du conseil). Cependant,

l'administrateur qui respecte l'exigence minimale de propriété d'actions ordinaires (dont il est question sous la rubrique « Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » ci-dessous) peut choisir de recevoir une somme en espèces au lieu d'une partie des UAI devant lui être attribuées, sous réserve de l'attribution d'au moins 1 000 UAI par année.

Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs

Afin de faire coïncider davantage les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires, les administrateurs (à l'exception de M. Boyd, qui doit respecter les exigences d'actionnariat applicables au chef de la direction énoncées sous la rubrique « Actionnariat » à la page 50 de la présente circulaire) sont tenus d'être propriétaires d'un nombre minimal d'actions ordinaires et/ou d'UAI de la Société. Le 26 octobre 2016, le conseil a modifié l'exigence d'actionnariat minimal applicable au conseil d'administration afin de la faire passer de 10 000 à 15 000 actions ordinaires de la Société et/ou UAI pour les administrateurs non membres de la haute direction (20 000 dans le cas du président du conseil). Les administrateurs ont jusqu'au cinquième anniversaire de leur entrée au conseil d'administration pour remplir cette exigence en achetant des actions ordinaires sur le marché libre ou en se faisant attribuer des UAI.

Au 17 mars 2020, tous les administrateurs respectaient l'exigence minimale de propriété d'actions.

Le tableau suivant présente le nombre d'actions ordinaires et d'UAI détenues par chaque administrateur de la Société ainsi que leur valeur.

Tableau de l'actionnariat des administrateurs

Nombre total d'actions ordinaires et d'UAI dont chaque administrateur était propriétaire au 17 mars 2020 et valeur globale de celles-ci à cette date

Nom	Nombre total d'actions ordinaires	Valeur globale des actions ordinaires¹⁾	Nombre total d'UAI	Valeur globale des UAI¹⁾	Date limite pour respecter les lignes directrices
	(n ^{bre})	(\$)	(n ^{bre})	(\$)	
Leanne M. Baker	14 262	592 586	3 000	124 650	En règle
Sean Boyd	162 690	6 762 708	150 001	6 235 251	En règle (lignes directrices pour le chef de la direction) ²⁾
Martine A. Celej	11 681	485 557	12 000	498 817	En règle
Robert J. Gemmell.....	3 000	124 704	12 000	498 817	En règle
Mel Leiderman	13 826	574 720	3 000	124 704	En règle
Deborah McCombe	8 117	337 408	12 000	498 817	En règle
James D. Nasso	3 585	149 021	17 000	706 657	En règle
Sean Riley.....	8 047	334 498	12 000	498 817	En règle
John Merfyn Roberts ..	15 794	656 526	12 000	498 817	En règle
Jamie C. Sokalsky	17 928	745 232	12 000	498 817	En règle

1) Représente la valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAI détenues par un administrateur (sauf M^{me} Baker), établie en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le 17 mars 2020, soit 58,92 \$ CA. La valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAI de M^{me} Baker est exprimée en dollars américains et établie en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la NYSE le 17 mars 2020, soit 41,55 \$. Le 17 mars 2020, le taux de change publié par la Banque du Canada était de 1,00 \$ CA pour 0,7055 \$ US.

2) M. Boyd doit respecter les exigences d'actionnariat applicables au chef de la direction énoncées sous la rubrique « Actionnariat » à la page 50 de la présente circulaire.

Le tableau suivant présente la rémunération versée aux membres du conseil d'administration, à l'exception de M. Boyd, au cours du dernier exercice de la Société.

Tableau de la rémunération des administrateurs — 2019

Nom	Honoraires ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions ²⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ³⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ⁴⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Leanne M. Baker.....	125 000	40 720	s.o.	125 700	s.o.	s.o.	291 420
Martine A. Celej.....	100 134	165 732	s.o.	néant	s.o.	s.o.	265 866
Robert Gemmell.....	125 167	165 732	s.o.	néant	s.o.	s.o.	290 899
Mel Leiderman.....	100 134	41 433	s.o.	125 700	s.o.	s.o.	267 267
Deborah McCombe.....	115 154	165 732	s.o.	néant	s.o.	s.o.	280 886
James D. Nasso.....	218 519	331 463	s.o.	néant	s.o.	s.o.	549 983
Sean Riley.....	100 134	165 732	s.o.	néant	s.o.	s.o.	265 866
John Merfyn Roberts.....	115 000	165 732	s.o.	néant	s.o.	s.o.	280 732
Jamie C. Sokalsky.....	100 134	165 732	s.o.	néant	s.o.	s.o.	265 866

- 1) La rémunération est versée en dollars canadiens et présentée en dollars américains, sauf dans le cas de M^{me} Baker et de M. Roberts, dont la rémunération est versée et présentée en dollars américains. Le taux de change utilisé pour convertir en dollars américains les sommes en dollars canadiens était la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.
- 2) Représente la juste valeur des UAI attribuées, qui a été déterminée en multipliant le nombre d'UAI attribuées par le « cours » des actions ordinaires de la Société, tel qu'il est prévu dans le plan d'UAI. Pour chaque administrateur, sauf M^{me} Baker, le cours était de 54,98 \$ CA. Dans le cas de M^{me} Baker, le cours était de 40,72 \$. Le taux de change utilisé pour convertir en dollars américains les sommes en dollars canadiens était la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.
- 3) Les administrateurs non membres de la haute direction ne reçoivent pas d'attributions fondées sur des options.
- 4) L'administrateur qui respecte l'exigence d'actionnariat minimal peut choisir de recevoir une somme en espèces au lieu d'une partie des UAI qui lui sont attribuées. La valeur indiquée représente le nombre d'UAI que l'administrateur a choisi de recevoir en espèces, multiplié par 55,60 \$ CA, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le 3 janvier 2019, date de l'attribution. Le taux de change utilisé pour convertir en dollars américains les sommes en dollars canadiens était la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.

Le tableau suivant présente la valeur à l'acquisition, au cours du dernier exercice de la Société, des droits aux attributions effectuées en vertu d'un plan incitatif aux administrateurs de la Société, à l'exception de M. Boyd.

**Tableau des attributions en vertu d'un plan incitatif —
Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice 2019**

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice ³⁾ (\$)
Leanne M. Baker.....	néant	246 440	125 700
Martine A. Celej.....	néant	241 001	néant
Robert Gemmell.....	néant	241 001	néant
Mel Leiderman.....	néant	241 001	125 700
Deborah McCombe.....	néant	241 001	néant
James D. Nasso.....	néant	482 003	néant
Sean Riley.....	néant	241 001	néant
John Merfyn Roberts.....	néant	241 001	néant
Jamie Sokalsky.....	néant	241 001	néant

- 1) Les administrateurs ne reçoivent pas d'options et ne détenaient aucune option dont les droits ont été acquis en 2019.
- 2) Représente les UAI dont les droits ont été acquis en 2019. Pour chacun des administrateurs, sauf M^{me} Baker, la valeur correspond au produit de la multiplication du nombre d'UAI dont les droits ont été acquis en 2019 par 79,95 \$ CA (soit le cours des actions ordinaires de la Société à la TSX au moment de l'acquisition des droits). Dans le cas de M^{me} Baker, la valeur correspond au produit de la multiplication du nombre d'UAI dont les droits ont été acquis en 2019 par 61,61 \$ (soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la NYSE à la date de l'acquisition des droits). Le taux de change utilisé pour convertir en dollars américains les sommes en dollars canadiens était la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.

- 3) L'administrateur qui respecte l'exigence d'actionnariat minimal peut choisir de recevoir une somme en espèces au lieu d'une partie des UAI qui lui sont attribuées. La valeur indiquée représente le nombre d'UAIs que l'administrateur a choisi de recevoir en espèces, multiplié par 55,60 \$ CA, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le 3 janvier 2019, date de l'attribution. Le taux de change utilisé pour convertir en dollars américains les sommes en dollars canadiens était la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.

Le tableau suivant présente les attributions d'options et d'UAIs en cours effectuées aux administrateurs de la Société, à l'exception de M. Boyd, au 31 décembre 2019.

Tableau des attributions en cours en vertu d'un plan incitatif — 2019

Nom	Attributions fondées sur des options			Attributions fondées sur des actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées ¹⁾	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 (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ²⁾ (\$)
Leanne M. Baker.....	néant	néant	néant	néant	2 000	123 220
Martine A. Celej	néant	néant	néant	néant	8 000	492 613
Robert Gemmell.....	néant	néant	néant	néant	8 000	492 613
Mel Leiderman	néant	néant	néant	néant	2 000	123 153
Deborah McCombe	néant	néant	néant	néant	8 000	492 613
James D. Nasso.....	néant	néant	néant	néant	16 000	985 226
Sean Riley.....	néant	néant	néant	néant	8 000	492 613
John Merfyn Roberts.....	néant	néant	néant	néant	8 000	492 613
Jamie Sokalsky	néant	néant	néant	néant	8 000	492 613

1) Les administrateurs ne reçoivent pas d'options et ne détenaient aucune option en cours au 31 décembre 2019.

2) Pour tous les administrateurs, sauf M^{me} Baker, les valeurs sont établies en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le 31 décembre 2019, soit 79,98 \$ CA. Pour M^{me} Baker, la valeur a été établie en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la NYSE le 31 décembre 2019, soit 61,61 \$. Le 31 décembre 2019, le taux de change publié par la Banque du Canada était de 1,00 \$ CA pour 0,7699 \$ US.

Le tableau suivant présente le nombre de réunions du conseil d'administration et de réunions des comités auxquelles chacun des administrateurs a participé en 2019.

Relevé des présences des administrateurs — 2019

Administrateur	Présence aux réunions du conseil	Présence aux réunions des comités
Leanne M. Baker.....	6 sur 6	5 sur 5
Sean Boyd	6 sur 6	s.o.
Martine A. Celej	6 sur 6	10 sur 10
Robert Gemmell.....	6 sur 6	6 sur 6
Mel Leiderman	6 sur 6	5 sur 5
Deborah McCombe	6 sur 6	4 sur 4
James D. Nasso.....	6 sur 6	4 sur 4
Sean Riley.....	6 sur 6	4 sur 4
John Merfyn Roberts.....	6 sur 6	10 sur 10
Jamie Sokalsky	6 sur 6	9 sur 9

Interdictions d'opérations et faillites

À la connaissance de la Société, aucun candidat proposé à un poste d'administrateur de la Société n'est, en date du 17 mars 2020, ni n'a été au cours des 10 dernières années :

- a) administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société (ce qui inclut la Société) qui a fait l'objet d'une des ordonnances suivantes (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations, une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou une ordonnance qui refuse à la société en

question le droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières) qui a été en vigueur pendant plus de 30 jours consécutifs :

- (i) une ordonnance rendue pendant que le candidat proposé agissait à titre d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances;
 - (ii) une ordonnance rendue après que le candidat proposé a cessé d'être administrateur, chef de la direction ou chef des finances et qui découlait d'un événement survenu pendant que cette personne exerçait cette fonction;
- b) administrateur ou membre de la haute direction d'une société (ce qui inclut la Société) qui, pendant que la personne exerçait cette fonction ou au cours de l'année suivant la date à laquelle la personne a cessé d'exercer cette fonction, a fait faillite, a présenté une proposition concordataire aux termes de toute législation en matière de faillite ou d'insolvabilité ou a fait l'objet ou a été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un arrangement ou d'une transaction avec des créanciers, ou a vu un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic nommé à son égard en vue de détenir son actif,

sous réserve de ce qui suit :

- (i) M. Leiderman, un administrateur de la Société, a été administrateur de Colossus Minerals Inc. (« Colossus ») du 1^{er} août 2011 jusqu'à sa démission le 13 novembre 2013. Le 7 février 2014, Colossus a déposé une proposition à ses créanciers en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada). Le 30 avril 2014, Colossus a annoncé qu'elle avait terminé la mise en œuvre de la proposition approuvée par le tribunal précédemment annoncée et du plan de réorganisation déposé aux termes de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada);
- (ii) M^{me} Baker, une administratrice de la Société, a été administratrice de Sutter Gold Mining Inc. (« Sutter ») du 1^{er} novembre 2011 au 21 mai 2019. Le 17 mai 2019, un séquestre a été nommé à l'égard de l'ensemble des actifs, des entreprises et des biens de Sutter conformément à une demande présentée par le prêteur garanti de Sutter, RMB Australia Holdings Inc., avec le consentement de Sutter.

De plus, à la connaissance de la Société, aucun candidat proposé à un poste d'administrateur de la Société n'a, au 17 mars 2020 ou au cours des 10 dernières années, fait faillite, présenté une proposition concordataire aux termes de toute législation en matière de faillite ou d'insolvabilité ou n'a fait l'objet ou n'a été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un arrangement ou d'une transaction avec des créanciers, ou n'a vu un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic nommé à son égard en vue de détenir son actif.

Questions de gouvernance concernant le conseil d'administration

Politique sur l'élection des administrateurs à la majorité

Le 20 février 2008, le conseil d'administration a adopté une politique suivant laquelle, en cas d'élection des administrateurs sans opposition, tout candidat qui obtient un nombre d'abstentions supérieur au nombre de voix en sa faveur doit remettre sa démission au président du conseil sans délai après l'assemblée des actionnaires. La dernière mise à jour de cette politique par le conseil d'administration a été effectuée le 14 février 2019. Selon la version mise à jour de la politique, si un administrateur remet sa démission, le comité de gouvernance examinera l'offre de démission puis recommandera au conseil d'administration de l'accepter ou de la refuser. Le conseil d'administration acceptera la démission de l'administrateur à moins que des circonstances exceptionnelles ne justifient le maintien en poste de l'administrateur, selon la décision que prendra le conseil d'administration conformément à ses obligations fiduciaires envers la Société. Une démission prend effet au moment de son acceptation par le conseil. Le conseil d'administration prendra sa décision définitive et l'annoncera par voie de communiqué (dans lequel il exposera tous les motifs de sa décision de rejeter la démission, s'il y a lieu) dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires. L'administrateur qui remet sa démission suivant cette politique ne participera pas aux réunions du conseil d'administration ou du comité de gouvernance à l'occasion desquelles son offre de démission sera examinée.

Diversité

Le conseil d'administration reconnaît que la diversité parmi ses membres est primordiale pour que le conseil dans son ensemble réunisse les qualités, les attributs, l'expérience et les aptitudes nécessaires pour surveiller efficacement l'orientation et la gestion stratégiques de la Société. Le conseil adhère au fait que la diversité comporte des avantages et en a fait l'une de ses caractéristiques essentielles pour attirer des administrateurs de grand calibre et perpétuer le bon fonctionnement du conseil. Selon le conseil, la diversité s'entend de différences notamment sur les plans du genre, de l'âge, du bagage culturel, de la race, de l'origine ethnique et de l'appartenance géographique de ses parties prenantes et des collectivités dans lesquelles la Société est présente et exploite son entreprise. À cette fin, en février 2015, le conseil a examiné et, sur la recommandation du comité de gouvernance, a adopté une politique sur la diversité du conseil d'administration, dans laquelle sont énoncés les critères de diversité dont le conseil et le comité de gouvernance doivent tenir compte pour rechercher, évaluer et choisir des candidats potentiels aux postes d'administrateur. La politique donne une définition de la diversité qui inclut les caractéristiques susmentionnées et prévoit la procédure et les critères que le comité de gouvernance et le conseil doivent appliquer pour examiner et analyser la composition du conseil et de ses comités et en vue de trouver, d'évaluer et de recommander de nouveaux administrateurs potentiels. Lorsqu'ils nommeront de nouveaux candidats aux postes d'administrateur et procéderont à l'évaluation périodique de l'efficacité du conseil, de ses comités et de chacun des administrateurs, le comité de gouvernance et le conseil incluront la diversité (y compris, en particulier, le genre) parmi les facteurs à prendre en considération pour assurer l'équilibre voulu d'hétérogénéité, d'attributs, d'aptitudes, d'expérience et de formation au sein du conseil d'administration et de ses comités. En définitive, les nominations au conseil sont fondées sur le mérite des candidats, compte tenu des avantages que procure la diversité au sein du conseil et de la volonté d'optimiser l'efficacité du processus décisionnel général, toujours dans l'intérêt de la Société, de ses stratégies et de ses objectifs, y compris les intérêts de ses actionnaires et de ses autres parties prenantes. Le comité de gouvernance est chargé de superviser l'application de la politique sur la diversité et de contrôler la diversité du conseil et de ses comités ainsi que d'en faire rapport tous les ans au conseil d'administration, le tout afin de jauger l'efficacité de la politique sur la diversité et les progrès que réalise la Société quant à la promotion de la diversité au sein du conseil.

Le conseil ne fixe pas de pourcentage déterminé pour les critères de sélection, car il est d'avis que les quotas ou les règles strictes ne débouchent pas nécessairement sur la découverte ou la sélection des meilleurs candidats. Il considère plutôt que tous les facteurs doivent être pris en compte pour évaluer le mérite d'un administrateur potentiel et analyser la composition d'un conseil hautement fonctionnel. Si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus à l'assemblée, la proportion de femmes siégeant au conseil sera de 33,3 % (3 sur 9) des administrateurs non membres de la haute direction, la proportion de non-résidents du Canada sera de 22 % (2 sur 9) des administrateurs non membres de la haute direction, la proportion de femmes siégeant au conseil pris dans son ensemble sera de 30 % (3 sur 10) de tous les administrateurs et la proportion de femmes présidentes d'un comité est actuellement de 50 % (2 sur 4). Le conseil estime que la diversité représentée par les candidats à l'élection à un poste d'administrateur qui doit se tenir à l'assemblée sur les plans du genre, de l'âge, de la formation, des aptitudes, de l'appartenance géographique et des compétences assure un conseil efficient et efficace.

Évaluations annuelles des administrateurs

Le conseil s'est doté d'un processus officiel et complet d'évaluation annuelle de la performance du conseil dans son ensemble, de chaque comité et de chaque administrateur, qui est effectué sous la direction du comité de gouvernance. Une liste des sujets de discussion suggérés est distribuée à chaque administrateur, suivie d'une rencontre individuelle avec le président du conseil. Diverses questions sont examinées et discutées, y compris la structure et la composition du conseil et des comités; la planification de la relève; la gestion des risques; les compétences, l'expérience et les aptitudes que possède chaque administrateur; l'engagement et la contribution de chaque administrateur; ainsi que les processus et l'efficacité du conseil et des comités. Ces rencontres individuelles ont lieu tout au long de l'année et ont abouti à l'élaboration d'un résumé des commentaires. Le résumé est d'abord remis au président du comité de gouvernance, puis remis à tous les administrateurs, et constitue le fondement de l'examen et de la discussion annuels du conseil, des comités et des administrateurs à la réunion du comité de gouvernance et à la réunion subséquente du conseil tenue en décembre chaque année.

Politique en matière de démission

Le conseil n'a pas de politique de limitation de la durée du mandat des administrateurs ou de mécanisme semblable qui forcerait le renouvellement du conseil ou le remplacement des administrateurs. Il a plutôt déterminé que le meilleur moyen d'assurer l'efficacité des administrateurs est de procéder à une évaluation annuelle rigoureuse de leur performance, comme il est indiqué sous la rubrique « Évaluations annuelles des administrateurs », plutôt que de suivre un échéancier arbitraire. En parallèle avec les évaluations annuelles de la performance, le comité de gouvernance continuera de surveiller, d'analyser et d'évaluer les meilleures pratiques de gouvernance et les propositions concernant les mécanismes de renouvellement du conseil, compte tenu, entre autres, de la performance de chacun des administrateurs et de celle du conseil, de même que des stratégies, des besoins et des intérêts de la Société. Ainsi qu'il est précisé sous la rubrique « Énoncé des pratiques de gouvernance – Évaluation des administrateurs » de l'annexe A, le conseil a adopté une politique en matière de démission, qui est fondée essentiellement sur la performance, l'engagement, les aptitudes et l'expérience des administrateurs, pour favoriser une actualisation et une diversité adéquates des perspectives au sein du conseil.

Formation des administrateurs

Le conseil croit en l'importance de la formation continue des administrateurs afin que ceux-ci demeurent au courant des faits nouveaux dans le secteur minier en général et, plus particulièrement, des enjeux et des défis que doit affronter la Société, ainsi que des normes et des pratiques de gouvernance en constante évolution.

Voici les activités de formation à l'intention des administrateurs ayant eu lieu en 2019 :

Date(s)	Activités	Participation
14 février, 25 avril, 24 juillet et 24 octobre	Comptes rendus complets présentés par la haute direction aux réunions trimestrielles du conseil et des comités	Tous les administrateurs
23 juillet	Séance de formation des administrateurs (présentations sur le marché de l'or dans son ensemble et les initiatives en matière d'automatisation, ainsi que sur l'évaluation et la gestion des questions de sismicité)	Tous les administrateurs
19 et 20 juin	Voyage au Nunavut afin d'assister à la grande ouverture de la mine Meliadine — visite des diverses installations, rencontres avec des chefs de communautés locales et rencontres avec des membres du personnel du projet à l'occasion desquelles ceux-ci ont fait des présentations sur la mine Meliadine	Tous les administrateurs, sauf M. Roberts
26 novembre	Événement visant à souligner le 25 ^e anniversaire d'entrée à la NYSE de la Société et à présenter une mise à jour concernant les questions liées à la stratégie de la Société	Tous les administrateurs, sauf M ^{me} McCombe
11 décembre	Journée entière dédiée à des exposés sur les questions stratégiques, l'avancement des projets, des questions d'ordre technique, les projets d'innovation et les programmes de développement du leadership	Tous les administrateurs

Interaction avec les actionnaires

Le conseil et la direction reconnaissent l'importance d'un processus d'interaction ouvert et cohérent avec les actionnaires de la Société et les autres parties prenantes. Ce processus d'interaction s'effectue de plusieurs façons, notamment au moyen des rapports annuels et trimestriels de la Société, ainsi que de sa notice annuelle, de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, de l'assemblée générale annuelle de ses actionnaires, de ses conférences téléphoniques trimestrielles, de ses communiqués, de son site Web, de ses discussions avec divers services de gérance des placements ou de gouvernance de ses actionnaires, de conférences sectorielles et d'un programme complet et détaillé qui permet aux membres de la haute direction (et, à l'occasion, aux administrateurs) de rencontrer personnellement les actionnaires existants et potentiels de la

Société durant l'exercice (en 2019, des réunions ont été tenues avec des personnes et des représentants d'entités détenant, collectivement, plus de la moitié des actions en circulation de la Société).

Les actionnaires peuvent faire parvenir leurs commentaires directement au conseil en écrivant au président du conseil, Mines Agnico Eagle Limitée, Suite 400, 145 King Street East, Toronto (Ontario) Canada M5C 2Y7, lettre qui sera transmise au président du conseil indépendant (à l'exception des sollicitations visant l'achat ou la vente de produits ou de services, ou de la correspondance similaire), ou par courriel à board@agnicoeagle.com.

Les femmes dirigeantes

Le conseil et la direction considèrent la diversité et l'inclusion comme des facteurs essentiels à la croissance et à la prospérité de la Société. À l'appui de cette affirmation, la Société a mis en œuvre une politique en matière de diversité et d'inclusion en décembre 2018. Cette politique accorde de l'importance à la diversité et à l'inclusion dans tous les aspects de la Société.

Dans ce contexte, la Société vise la création d'un milieu inclusif où il est possible de tirer parti de la diversité des perspectives, des expériences, des cultures, des genres, de l'âge et des aptitudes des employés à tous les échelons. La Société estime que l'une de ses forces est justement de tabler sur la diversité de ses employés pour favoriser l'innovation et s'adapter rapidement à l'évolution constante des marchés mondiaux et du secteur de l'or. À cet égard, la direction a déterminé que la priorité de la Société consistant à augmenter le nombre de femmes occupant des postes de dirigeant devait être réalisée grâce à la préparation et au soutien des femmes aux postes de dirigeant, plutôt qu'en tentant d'atteindre des quotas.

La Société continue de repérer et de contribuer à lever les barrières systémiques à la présence et à l'avancement des femmes dans le secteur minier au Canada en accordant une attention particulière, pour les Activités du Nord, à la suppression des barrières systémiques à la présence des femmes inuites dans les sites de la Société au Nunavut. En outre, la Société fait la promotion de la diversité et de l'inclusion dans le Nord en favorisant l'acquisition d'une bonne connaissance de soi et de compétences en matière de gestion, ce qui contribuera au développement professionnel des femmes.

La Société ne fixe pas de pourcentage ni de quota à l'égard de la représentation féminine au sein de sa haute direction, car elle estime que le genre à lui seul ne doit pas constituer le facteur prépondérant dans le choix du meilleur candidat, mais qu'un ensemble de facteurs doivent être pris en compte au moment d'évaluer et d'apprécier le mérite d'un candidat à un poste de haute direction. Par le passé, le secteur minier n'a pas pu compter sur un vaste bassin de professionnelles à qui faire appel pour pourvoir de tels postes. Pour pallier ce problème, la Société a continué de diriger ses efforts vers l'augmentation du nombre de femmes qu'elle embauche. En 2019, les femmes ont représenté environ 16 % de l'ensemble de la main-d'œuvre de la Société (et 13 % des membres de la haute direction de la Société). Au 17 mars 2020, les femmes représentaient 20 % des membres de la haute direction de la Société. Dans l'élaboration de ses plans d'avenir, la Société a multiplié ses efforts afin d'inclure des candidats des deux genres dans sa planification de la relève et ses initiatives en matière de recrutement, et elle continuera de le faire. En outre, la direction élabore actuellement une stratégie à long terme générale de mise en œuvre des priorités en matière de diversité et d'inclusion.

Nomination des auditeurs

Les personnes indiquées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de VOTER POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Société et pour l'autorisation accordée aux administrateurs de fixer la rémunération des auditeurs, à moins qu'un actionnaire n'ait précisé dans sa procuration que les droits de vote rattachés à ses actions ordinaires doivent faire l'objet d'une abstention à l'égard de la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Société. On s'attend à ce que des représentants d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. assistent à l'assemblée, répondent aux questions pertinentes et prennent la parole s'ils le désirent. Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit comme auditeurs de la Société depuis 1983. Les honoraires versés à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en 2019 et en 2018 s'établissent comme suit :

	Exercice clos le 31 décembre 2019 ¹⁾ (en milliers de dollars)	Exercice clos le 31 décembre 2018 ²⁾ (en milliers de dollars)
Honoraires d'audit.....	2 215	2 039
Honoraires pour services liés à l'audit.....	75	63
Honoraires pour services fiscaux.....	754	802
Autres honoraires.....	36	121
Total	3 080	3 025

- 1) Les valeurs pour 2019 ont été converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.
- 2) Les valeurs pour 2018 ont été converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2018 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7721 \$ US.

Les honoraires d'audit ont été payés pour les services professionnels fournis par les auditeurs à l'occasion de l'audit des états financiers annuels de la Société et de documents dont le dépôt est prescrit par la législation et la réglementation, ainsi que de l'examen trimestriel des états financiers intermédiaires de la Société.

Les honoraires pour services liés à l'audit ont été payés pour les services de certification et les services connexes fournis par les auditeurs qui sont raisonnablement liés à l'audit des états financiers de la Société. Les services fournis comprennent des conseils à l'égard de l'information financière, des normes comptables et de la conformité à l'article 404 de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (la « loi Sarbanes-Oxley »).

Les honoraires pour services fiscaux ont été payés pour les services professionnels fournis en matière de conformité et de planification fiscales et de conseils fiscaux. Ces services comprenaient l'examen des déclarations de revenus, ainsi que des services de planification fiscale et des services-conseils liés à des questions fiscales internationales et nationales.

Les autres honoraires ont été payés pour des services autres que les services dont il est question ci-dessus et comprennent des honoraires liés aux services professionnels fournis par les auditeurs à l'occasion de la traduction de documents en valeurs mobilières dont le dépôt est prescrit par la législation en valeurs mobilières de certains territoires canadiens.

Aucuns autres honoraires n'ont été payés aux auditeurs au cours des deux exercices précédents.

Le comité d'audit a adopté une politique selon laquelle tous les honoraires payés à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. doivent être approuvés avant le début de la mission, et tous les honoraires dont il est question ci-dessus ont été approuvés conformément à cette politique.

États financiers

Les états financiers annuels audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 ont été envoyés par la poste aux actionnaires de la Société avec la présente circulaire.

Taux d'épuisement sur trois exercices

Le tableau suivant présente le taux d'épuisement de chacun des mécanismes de rémunération en titres (soit le plan d'options sur actions et le plan incitatif d'achat d'actions de la Société (le « plan incitatif d'achat d'actions »)) pour chacun des trois derniers exercices.

	2019	2018	2017
Nombre moyen pondéré d'actions en circulation	236 933 791	233 251 255	230 251 876
Nombre d'options attribuées	2 118 850	1 990 850	2 018 140
Nombre d'actions émises aux termes du plan incitatif d'achat d'actions.....	435 420	515 432	382 663

Les taux d'épuisement du plan d'options sur actions ont été les suivants : 0,89 % en 2019; 0,85 % en 2018 et 0,88 % en 2017. Les taux d'épuisement du plan incitatif d'achat d'actions ont été les suivants : 0,18 % en 2019; 0,22 % en 2018 et 0,17 % en 2017. Les taux d'épuisement globaux des deux mécanismes de rémunération en

titres combinés ont été les suivants : 1,08 % de dilution en 2019; 1,07 % de dilution en 2018 et 1,04 % de dilution en 2017. Les taux d'épuisement globaux essentiellement stables pour tous les plans témoignent de l'engagement continu de la direction à contrôler l'incidence des mécanismes de rémunération sur la dilution, tout en favorisant l'alignement des intérêts des employés sur ceux des actionnaires.

Vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

Le conseil d'administration est d'avis que le programme de rémunération de la Société doit être concurrentiel par rapport à celui de sociétés comparables, fournir un bon incitatif à ses membres de la haute direction pour qu'ils atteignent les objectifs de la Société et veiller à aligner les intérêts de la direction sur ceux des actionnaires de la Société. On trouvera un exposé détaillé de la rémunération des membres de la haute direction de la Société sous la rubrique « Analyse de la rémunération » à la page 28 de la présente circulaire. Conformément aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction, le conseil d'administration a décidé d'offrir aux actionnaires l'occasion de participer, à l'assemblée, à un vote consultatif par lequel ils appuieront ou non l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction. À la dernière assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Société, qui a eu lieu le 26 avril 2019, 71,77 % des actionnaires ont voté en faveur de la résolution non contraignante portant sur la rémunération des membres de la haute direction (ce qui est essentiellement similaire aux 71,84 % des droits de vote rattachés aux actions exercés en faveur de cette résolution à l'assemblée tenue le 27 avril 2018). Pour la période de rémunération de 2018, la Société a considérablement révisé le plan incitatif à court terme à l'intention des membres de la haute direction afin, entre autres, de fournir des objectifs plus clairement définis et d'inclure davantage d'indicateurs par action comme cibles de performance. Il s'agit du deuxième exercice de mise en œuvre de cette nouvelle structure; la Société souhaite en évaluer les résultats ainsi que les réactions que cette structure suscite afin de déterminer si des ajustements seraient appropriés. La Société examine et surveille de près cette approche et, au besoin, elle la peaufinera afin que les actionnaires continuent de trouver acceptables ses pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction.

À l'assemblée, les actionnaires seront invités à examiner la résolution suivante, qui est jointe à la présente circulaire à titre d'annexe B :

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT À TITRE DE RÉOLUTION CONSULTATIVE :

1. à des fins consultatives et non pour amoindrir le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de la Société, l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction énoncée dans la présente circulaire est par les présentes acceptée.

Étant donné que ce vote est consultatif, il ne sera pas contraignant pour le conseil d'administration. Toutefois, le conseil d'administration et le comité de la rémunération tiendront compte du résultat du vote dans leur examen continu de la rémunération des membres de la haute direction.

RUBRIQUE 3 : RÉMUNÉRATION ET AUTRES RENSEIGNEMENTS

Lettre du comité de la rémunération

Le 17 mars 2020

Chers actionnaires,

La rémunération en fonction de la performance et l'alignement sur les intérêts des actionnaires sont deux principes sur lesquels ont toujours reposé nos pratiques de rémunération des membres de la haute direction. Bien que notre performance soit demeurée solide en 2019 (et depuis plusieurs années) comparativement à celle de nos sociétés comparables, nous continuons d'appliquer une approche mesurée en matière de rémunération pour tenir compte non seulement de notre performance absolue et relative, mais aussi des réalités de la conjoncture du marché.

La présente lettre décrit la performance de la Société en 2019 et fait état des réponses aux commentaires reçus à l'égard du plan incitatif à court terme (le « PICT ») de la Société qui a été restructuré en 2018, des commentaires concernant l'alignement de la valeur du plan de rémunération incitative à long terme sur les intérêts des actionnaires et des mesures prises pour limiter la dilution.

Performance en 2019

La performance de la Société a été mitigée en 2019. Une production d'or annuelle record de 1 782 147 onces a été atteinte (les indications sur la production ont été dépassées pour une huitième année de suite). Cependant, le total des coûts au comptant annuels par once de 673 \$ et les charges de maintien tout compris annuelles de 938 \$ ont été supérieurs d'environ 4 % à la moyenne des indications de coûts pour 2019, surtout en raison d'un démarrage plus lent que prévu aux deux nouveaux sites du Nunavut (la mine Meliadine et le gisement satellite Amaruq à Meadowbank). Bien que, globalement, le lancement de Meliadine et d'Amaruq ait été réalisé selon le calendrier et en deçà du budget établis, le lent démarrage a occasionné une production d'or moindre que ce qui était attendu, de sorte que le total des coûts au comptant par once et les charges de maintien tout compris par once ont été plus élevés que prévu. La Société s'attache à optimiser ces installations en 2020, car celles-ci devraient être l'un des moteurs de sa croissance future. La production et les coûts des autres sites miniers étaient pour l'essentiel conformes aux attentes.

Les réserves minérales à la fin de 2019, déduction faite de la production de 2019, ont diminué d'environ 2 % par rapport à 2018; toutefois, la teneur s'est rehaussée d'environ 5 % pour passer de 2,70 grammes par tonne (« g/t ») à 2,83 g/t. Entre la fin de 2018 et la fin de 2019, les ressources minérales mesurées et indiquées ont augmenté d'environ 4 % et les ressources minérales présumées ont augmenté d'environ 19 %, ce qui témoigne du potentiel du portefeuille de projets pour soutenir la croissance de la production future.

Les dividendes trimestriels ont été haussés à deux reprises en 2019, soit de 14 % en février et de 40 % en octobre. Comme les activités de 2019 assoient solidement la croissance future prévue, la Société a augmenté le dividende trimestriel de 14 % de plus en février 2020.

Rémunération en 2019

Plans incitatifs

En 2018, nous avons revu notre PICT en profondeur et l'avons remplacé pour qu'il comprenne les éléments suivants : 1) un accent sur l'établissement de cibles claires et faciles à mesurer ainsi que sur la mesure de la performance par rapport aux cibles définies; 2) une plus grande importance accordée aux résultats par action (y compris les flux de trésorerie par action, les dividendes par action et le remplacement des réserves minérales et des ressources minérales par action) et aux indicateurs de la rentabilité (comme le rendement du capital investi); et 3) une explication plus détaillée de la justification des paramètres de performance et des résultats réels par rapport aux cibles. Nous n'avons pas apporté de changements au PICT en 2019, car nous voulions vérifier le fonctionnement de la nouvelle structure sur plusieurs périodes.

Le PICT repose maintenant largement sur ce que la Société considère comme les trois piliers d'une entreprise prospère : 1) le personnel — la santé et la sécurité de notre main-d'œuvre sont une priorité absolue; des relations positives avec les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités, un travail respectueux de l'environnement et conforme aux pratiques exemplaires de gouvernance ainsi que le perfectionnement de notre personnel sont essentiels à notre succès à long terme; 2) la performance — la capacité d'exécution en ce qui concerne les activités et les résultats financiers; et 3) le portefeuille de projets — la nécessité de construire de nouvelles mines de façon efficiente, de trouver de nouveaux terrains de façon efficace et de repérer de façon continue plus de réserves minérales et de ressources minérales sur les terrains dont nous sommes déjà propriétaires ou que nous obtenons au moyen d'acquisitions choisies. La Société est d'avis que ces piliers sont des facteurs clés de la création de valeur pour les actionnaires et ils sont évalués comme suit :

1. Le personnel — pondération de 25 % : santé et sécurité (15 %); environnement, éléments sociaux et gouvernance (5 %); perfectionnement du personnel (5 %)
2. La performance opérationnelle — pondération de 25 % : production (10 %); total des coûts au comptant (7,5 %); charges de maintien tout compris (7,5 %)
3. La performance financière — pondération de 25 % : flux de trésorerie d'exploitation par action (5 %); rendement du capital investi (5 %); dividendes par action (5 %); rendement total pour les actionnaires (10 %)
4. Le portefeuille de projets — pondération de 25 % : exécution de projets d'investissement (10 %); réserves minérales par action (5 %); ressources minérales par action (5 %); portefeuille de projets d'expansion de l'entreprise (5 %)

Au cours de la période de sollicitation de procurations de 2019, la Société a reçu les commentaires de certaines parties prenantes au sujet de son programme de rémunération. Voici les principaux commentaires, et nos réponses.

1. Seuil d'acquisition des droits sous la médiane — Aux termes du plan d'UAP, les membres de la haute direction peuvent recevoir des attributions si les paramètres relatifs de la Société sont sous le 50^e centile des sociétés comparables désignées pour la période de performance.

Réponse : Bien qu'une performance sous la médiane n'empêche pas un membre de la haute direction de toucher des attributions pour une cible donnée, le paiement est sensiblement réduit pour la cible en cause si la performance est sous la médiane, et peut même être ramené à zéro. Voir la page 54 pour la description du plan d'UAP.

2. PICT — La Société se fie au jugement du comité de la rémunération pour établir si une grande partie des cibles ont été atteintes — il devrait y avoir plus de cibles fixes.

Réponse : 55 % des paramètres sont des cibles fixes préétablies (15 % pour la santé et la sécurité; 10 % pour la production; 7,5 % pour le total des coûts au comptant; 7,5 % pour les charges de maintien tout compris, 5 % pour le rendement du capital investi et 10 % pour le rendement total pour les actionnaires). Une part de 30 % des paramètres ont des cibles plus générales (5 % pour les flux de trésorerie d'exploitation par action — positifs et croissants au fil du temps; 5 % pour les dividendes par action — croissance au fil du temps; 10 % pour l'exécution de projets d'investissement — selon le calendrier et le budget; et 5 % pour les réserves minérales par action et pour les ressources minérales par action — cible de croissance au fil du temps dans les deux cas). La Société estime que dans le cas d'une entreprise dont la performance financière peut être fortement tributaire des cours changeants des marchandises, et compte tenu des affectations concurrentes des liquidités dans un environnement fluide, il est davantage approprié d'établir des cibles plus générales pour ces paramètres. Les 15 % restants des paramètres du PICT sont fondés sur le jugement (5 % pour les facteurs environnemental, social et de gouvernance; 5 % pour le perfectionnement du personnel et 5 % pour le portefeuille de projets d'expansion). La Société estime que des cibles fixes pour ces paramètres ne seraient pas significatives et que l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire et du jugement est l'approche à privilégier. Voir la page 32 pour la description du PICT.

3. Conditions de performance qui se chevauchent — Le PICT et le plan d'UAP sont fondés sur des paramètres similaires, ce qui peut favoriser un paiement élevé lorsque des cibles similaires sont atteintes (ou l'absence de paiement lorsqu'elles ne le sont pas). Cette situation pourrait mettre trop fortement l'accent sur certains paramètres de performance au détriment de la santé et de la performance financières globales.

Réponse : Les paramètres prévus par le PICT ont été choisis parce que la Société estime qu'ils couvrent des éléments importants de l'exploitation d'une entreprise minière prospère. Bien que certains de ces critères puissent également être prévus par le plan d'UAP, il existe différentes périodes de mesure et différents groupes de sociétés comparables (par exemple, aux termes du PICT, le rendement total pour les actionnaires est mesuré sur une période de un an, tandis qu'aux termes du plan d'UAP, la période de mesure est de presque trois ans et le groupe de sociétés comparables compte plus de sociétés et est plus diversifié) ou une pondération différente (par exemple, dans le cadre du PICT, le rendement total pour les actionnaires a une pondération beaucoup moins élevée, la production a une pondération légèrement plus faible et le total des coûts au comptant et les charges de maintien tout compris ont une pondération légèrement plus élevée que dans le cadre du plan d'UAP). Selon la Société, ces paramètres sont des facteurs clés de la valeur et il est donc approprié de les intégrer aux plans incitatifs à court et à long terme; en outre, la diversité des pondérations, des groupes de référence et des périodes de performance atténue les préoccupations liées au double emploi.

4. Objectifs de performance non communiqués — La Société ne décrit pas correctement tous les objectifs aux termes du PICT et les conditions d'acquisition des droits aux UAP prévues par le plan d'UAP.

Réponse : La fixation des objectifs dans le cadre du PICT est expliquée dans la réponse au commentaire numéro 2 ci-dessus. Les conditions d'acquisition des droits aux UAP ayant trait aux éléments de performance dans le cadre du plan d'UAP sont énoncées clairement aux pages 46 à 50 de la présente circulaire.

La valeur de la rémunération incitative à long terme est directement liée à la performance du cours de l'action; attention portée à la dilution

Au début de 2013, nous avons décidé d'attribuer uniquement des UAI (auxquelles se sont ajoutées des UAP à compter de 2016) au chef de la direction (de plus, le président ne reçoit pas d'options) afin que la composante incitative à long terme de la rémunération favorise un meilleur alignement des intérêts de la direction sur ceux des actionnaires. En outre, d'autres cadres supérieurs reçoivent des UAI et des UAP ainsi que des options, mais les attributions d'options diminuent progressivement (en ce qui a trait à la performance de 2019, les dirigeants ont reçu au total 200 500 options; ils en ont reçu 278 000 en 2018 et 349 000 en 2017). Depuis 2013, le chef de la direction reçoit chaque année un nombre fixe et uniforme d'UAI (qui a été remplacé par 50 % d'UAI et 50 % d'UAP en 2016). Depuis 2017, le président reçoit également un nombre fixe et uniforme d'UAI et d'UAP (50 % d'UAI et 50 % d'UAP). Par conséquent, comme le nombre d'UAI et d'UAP attribuées au chef de la direction et au président est fixe, leur valeur varie directement en fonction des fluctuations du cours de l'action de la Société. En 2019, 53 % de la rémunération totale des membres de la haute direction visés provenait de la valeur des attributions incitatives à long terme et 49 % de la rémunération totale était constituée de la valeur des UAI et des UAP, qui sont achetées sur le marché et n'ont donc pas d'effet dilutif.

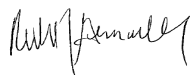
En outre, la pratique de la Société consistant à attribuer des options aux employés à partir d'un échelon hiérarchique de mi-niveau est un principe de rémunération fondamental qui favorise la croissance et la performance de la Société. Comme il est indiqué à la page 22 sous la rubrique « Taux d'épuisement sur trois exercices », le niveau de dilution associé au plan d'options sur actions a été stable au cours des trois derniers exercices et le comité de la rémunération estime que ce niveau de dilution est raisonnable, d'autant plus qu'environ 87 % des options relatives à la performance de 2019 ont été attribuées à des employés d'un niveau hiérarchique inférieur à celui de dirigeant.

Conclusion

Nous savons que les programmes de rémunération ne sont pas figés et nous continuerons d'examiner et d'envisager d'autres paramètres pouvant servir de facteurs d'évaluation de la performance lors du rajustement de la rémunération ou de l'octroi d'attributions.

Le conseil et le comité de la rémunération estiment que les pratiques de rémunération de la Société permettent d'atteindre les objectifs visés au chapitre de la rémunération en fonction de la performance et de l'alignement des intérêts sur ceux des actionnaires. Le conseil et la direction demeurent déterminés à vous offrir, à vous nos propriétaires, une performance supérieure malgré un contexte difficile.

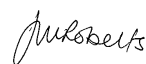
Nous espérons que notre approche vous convient et nous réjouissons à l'idée de continuer à créer de la valeur pour vous, nos actionnaires.



Robert Gemmell (président)



Martine Celej



J. Merfyn Roberts

Rôle du comité de la rémunération

Le comité de la rémunération exerce des responsabilités générales de surveillance à l'égard de la rémunération des membres du conseil et des membres de la haute direction. Il examine et approuve les politiques de rémunération de la Société et en recommande l'approbation au conseil. Le comité de la rémunération examine et approuve également la rémunération que l'on projette de payer aux membres du conseil, au chef de la direction, au président et aux autres dirigeants et membres de la haute direction de la Société, ainsi que les attributions que l'on projette de leur verser aux termes des plans incitatifs de la Société, et fait des recommandations au conseil à cet égard. De concert avec le conseil, le comité de la rémunération examine également les programmes de perfectionnement des membres de la direction de la Société, ses plans de relève relatifs à la haute direction ainsi que les objectifs et les seuils de performance devant être atteints aux termes de ses plans incitatifs. Afin d'aider le comité de la rémunération, la direction peut, de temps à autre, consulter des sources externes de données sur la rémunération et retenir les services de consultants externes en rémunération.

L'un des objectifs principaux de la Société en matière de rémunération est que la rémunération soit en harmonie avec la performance. En 2019, les points saillants ont été, entre autres choses :

- une production annuelle record de 1 782 147 onces d'or; il s'agit de la huitième année consécutive au cours de laquelle la production d'or a dépassé les indications initiales pour l'année;
- des fonds provenant des activités d'exploitation record;
- des réserves minérales d'or (déduction faite de la production) légèrement diminuées (environ 2 %); toutefois, la teneur des réserves a augmenté d'environ 5 %;
- des ressources minérales mesurées et indiquées augmentées d'environ 4 % et des ressources minérales présumées augmentées d'environ 19 %;
- le début de la production commerciale aux deux projets situés au Nunavut, soit la mine Meliadine (en mai 2019) et le gisement satellite Amaruq à Meadowbank (en septembre 2019), selon le calendrier et moyennant des dépenses inférieures aux prévisions budgétaires;
- le progrès du projet de puits et d'agrandissement de l'usine de Kittila;
- deux augmentations des dividendes trimestriels en 2019 — 14 % (de 0,11 \$ à 0,125 \$) en février et 40 % (de 0,125 \$ à 0,175 \$) en octobre, puis, à la suite d'une performance solide en 2019, une augmentation supplémentaire de 14 % (de 0,175 \$ à 0,20 \$) en février 2020.

Membres de la haute direction visés

Aux fins de l'analyse de la rémunération contenue dans la présente circulaire, l'accent sera mis uniquement sur le vice-président du conseil et chef de la direction, le vice-président principal, Finances et chef des finances et les trois autres dirigeants les mieux rémunérés de la Société (les « membres de la haute direction visés »). Le tableau suivant présente les membres de la haute direction visés de la Société pour 2019.

Nom	Titre
Sean Boyd	Vice-président du conseil et chef de la direction
David Smith.....	Vice-président principal, Finances et chef des finances
Ammar Al-Joundi	Président
Yvon Sylvestre	Vice-président principal, Activités du Nord – Canada et Europe
Jean Robitaille ¹⁾	Vice-président principal, Développement de l'entreprise, stratégie d'affaires et services techniques

1) M. Robitaille s'est vu attribuer la responsabilité supplémentaire du développement de l'entreprise au début de 2020.

Principes liés au programme de rémunération

Les membres de la haute direction visés de la Société ont une influence importante sur la performance de l'entreprise et sur la création de valeur pour les actionnaires. Ceci étant, selon ses principes en matière de rémunération, la Société doit :

- faire en sorte que les intérêts des membres de la haute direction visés soient en harmonie avec ceux des actionnaires de la Société;
- être concurrentielle afin d'attirer et de maintenir en poste des membres de la haute direction visés dont les compétences et les talents assureront la direction et la croissance de l'entreprise de la Société;
- fournir un solide incitatif à atteindre les objectifs de la Société.

Éléments de la rémunération

La rémunération versée aux membres de la haute direction visés de la Société comporte quatre éléments :

- le salaire de base et les avantages sociaux;
- la rémunération incitative à court terme (prime annuelle);
- la rémunération incitative à long terme pouvant se composer d'attributions d'UAI, d'UAP et d'options (sauf dans le cas du vice-président du conseil et chef de la direction ou du président) et d'une participation facultative au plan incitatif d'achat d'actions;
- la rémunération au titre de la carrière sous forme de prestations de retraite (régime de retraite).

Considérations liées à la rémunération

Le comité de la rémunération commence à examiner la performance de la Société et de la direction en octobre de chaque année et, après plusieurs réunions tenues au cours des mois suivants, il termine son examen et son analyse au début de décembre et soumet au conseil d'administration, à la mi-décembre, ses recommandations concernant la rémunération. Le conseil d'administration examine les recommandations et, habituellement, les mesures relatives à la rémunération sont prises aux moments suivants : (i) salaires de base – tout rajustement entre en vigueur le 1^{er} janvier de l'année civile suivante; (ii) primes – tout paiement au titre des primes est effectué au cours de l'année civile en cause (et tient compte de la performance de l'année en cause); et (iii) les attributions incitatives à long terme (UAI, UAP ou options) liées à la performance durant l'année en cours sont effectuées au début du mois de janvier de l'année civile suivante.

Dans le cadre de l'évaluation de chaque membre de la haute direction visé, le comité de la rémunération examine, entre autres choses, les sondages sur la rémunération des membres de la haute direction, les recommandations d'un conseiller en rémunération des membres de la haute direction dont le comité de la rémunération a retenu les services, les évaluations effectuées par le vice-président du conseil et chef de la direction qui portent sur chacun des membres de la haute direction visés (sauf le vice-président du conseil et chef de la direction), ainsi qu'une évaluation effectuée par le président du conseil qui porte sur le vice-président du conseil et chef de la direction. Le conseil d'administration examine les recommandations sur la rémunération des membres de la haute direction visés formulées par le comité de la rémunération et donne son approbation finale à cet égard. Le conseil d'administration détermine, à son entière appréciation, le montant de la rémunération de chacun des membres de la haute direction visés ainsi que leur mode de rémunération.

En 2019, le service des ressources humaines de la Société a procédé à l'interne à une analyse de marché en se servant de renseignements publics sur les sociétés comparables à la Société ainsi que de sondages fournis par différentes sociétés de conseils en rémunération, notamment l'étude de 2019 sur la rémunération dans le secteur minier intitulée « Mining Industry Salary Survey – Corporate Report » réalisée par Mercer (l'« étude de Mercer »). Le comité de la rémunération et le conseil d'administration se sont fondés sur cette information sur le marché, entre autres, pour recommander et approuver le rajustement des salaires et les primes des dirigeants de la Société ainsi que les attributions d'incitatifs à long terme.

Conseiller en rémunération

Le comité de la rémunération a retenu les services de Meridian Compensation Partners (« Meridian ») à titre de conseiller indépendant en rémunération des membres de la haute direction. Le mandat du conseiller en rémunération des membres de la haute direction, qui a commencé en 2012, est de servir la Société et de travailler pour le comité de la rémunération dans le cadre de l'examen que doit effectuer celui-ci de la rémunération des membres de la haute direction et des membres du conseil d'administration et de questions connexes en matière de gouvernance. La nature et l'étendue des services qu'a fournis Meridian au comité de la rémunération en 2019 comprenaient l'examen des groupes de sociétés comparables servant à l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs et aux mesures relatives de la performance aux fins des plans incitatifs à court et à long terme.

Le comité de la rémunération ne dicte pas à Meridian la manière d'exécuter des services ou la méthode à appliquer. Il approuve toutes les factures pour les travaux réalisés par Meridian relativement à la rémunération des membres de la haute direction. Le comité de la rémunération a le pouvoir définitif d'embaucher Meridian à titre de conseiller en rémunération des membres de la haute direction et de la démettre de ses fonctions. Meridian n'a fourni à la Société aucun autre service que ceux qui ont trait à la rémunération des membres de la haute direction et des membres du conseil d'administration. Le tableau qui suit présente le total des honoraires versés à Meridian au cours des deux dernières années au titre de services relatifs à la rémunération des membres de la haute direction et des membres du conseil d'administration.

Honoraires liés à des conseils sur la rémunération des membres de la haute direction

Type de travail	2019 ¹⁾	2018 ²⁾
Services liés à la rémunération des membres de la haute direction et des membres du conseil d'administration	11 517 \$	6 136 \$
Tous les autres honoraires.....	néant	néant
Total.....	11 517 \$	6 136 \$

1) Les valeurs pour 2019 ont été converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.

2) Les valeurs pour 2018 ont été converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2018 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7721 \$ US.

Considérations en matière de risque

Le plan de rémunération globale de la Société vise à assurer la croissance à long terme de la valeur du placement des actionnaires. L'établissement d'un plan approprié nécessite une bonne compréhension des objectifs de la Société et des personnes chargées de produire les résultats attendus. La Société s'est efforcée de concevoir son plan de rémunération globale de manière à prévenir et à ne pas encourager les conduites incompatibles avec ses objectifs.

La production, les réserves minérales, les ressources minérales, les activités et la main-d'œuvre de la Société continuent d'évoluer, tout comme l'envergure mondiale de son entreprise. La capacité de la Société à faire fructifier la valeur du placement des actionnaires dépend en grande partie de la qualité et de la cohérence de sa stratégie et de la mise en œuvre de celle-ci. À cet égard, selon le conseil, il est important que les programmes de rémunération soient conçus de manière à attirer, à motiver et à maintenir en poste des employés clés qui sauront permettre à la Société d'atteindre ou de dépasser ses objectifs stratégiques. Dans le cadre de ses fonctions de surveillance continue, le comité de la rémunération examine les incidences des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération de la Société en passant en revue divers éléments comme le maintien en poste du personnel clé et la fixation de cibles de performance appropriées qui rémunèrent la performance et l'alignent sur la rémunération. La Société estime que ses politiques et pratiques actuelles en matière de rémunération établissent le bon équilibre entre la performance annuelle et la création de valeur à long terme reflétées dans la rémunération.

La Société s'est dotée d'une politique relative aux opérations de couverture, énoncée dans son code de conduite professionnelle et d'éthique, qui interdit à l'ensemble des administrateurs et des dirigeants de vendre à découvert ou de négocier des dérivés sur les titres de la Société. Les membres de la haute direction visés sont tenus d'être propriétaires d'un nombre minimal d'actions ordinaires afin d'encourager l'harmonisation des intérêts de la direction avec ceux des actionnaires (voir la rubrique « Actionnariat » à la page 50 de la présente circulaire).

Salaire de base

Afin de garder à son service une équipe de haute direction compétente, solide et efficace, la Société doit verser des salaires concurrentiels par rapport à ceux offerts par les autres sociétés de son secteur en général et au sein des marchés régionaux dans lesquels travaillent les membres de la haute direction visés. Les échelles des salaires de base sont établies en fonction des responsabilités individuelles des membres de la haute direction visés, de leur expérience, de leur performance et de leur contribution à la croissance de la valeur du placement des actionnaires.

La politique relative aux salaires de base est établie de façon à offrir une solide rémunération de base aux membres de la haute direction visés afin d'encourager l'atteinte des objectifs de la Société tout en harmonisant leurs intérêts avec ceux des actionnaires de la Société.

Les salaires de base annuels sont fixés à l'aide d'études effectuées à l'interne et à l'externe permettant d'établir les salaires de base moyens versés aux dirigeants d'autres sociétés minières présentant des caractéristiques similaires à celles de la Société. Dans le cadre de son étude effectuée à l'interne, la Société a examiné l'information du domaine public de 2019 sur neuf sociétés minières, à savoir Société aurifère Barrick, B2Gold Corp., Corporation Cameco, First Quantum Minerals Ltd., IAMGOLD Corporation, Kinross Gold Corporation, Newmont Corporation, Ressources Teck Limitée et Yamana Gold Inc. L'information examinée reflétait la rémunération réelle versée en 2018.

Les critères de sélection des entreprises ayant fait l'objet de l'étude effectuée à l'interne comprenaient de façon générale les suivants : (i) l'entreprise exerce ses activités dans le secteur de l'exploitation minière et se concentre sur l'exploration, le développement et la production; (ii) l'entreprise est inscrite à la cote d'une bourse américaine; (iii) l'entreprise n'exerce pas ses activités uniquement dans son pays d'origine; et (iv) la capitalisation boursière de l'entreprise se situe à peu près entre le cinquième et le double de celle de la Société (au 31 décembre 2019, la Société se classait au troisième rang des dix entreprises ayant fait l'objet de l'étude sur le plan de la capitalisation boursière). En ce qui a trait aux produits et à la valeur des actifs, la Société se classait dans les deux cas au sixième rang du groupe de sociétés comparables. La Société rivalise avec ces sociétés comparables ainsi qu'avec d'autres sociétés d'exploitation aurifère et sociétés minières en ce qui a trait aux actionnaires, au capital, au personnel et aux terrains miniers et estime par conséquent que l'étude est représentative des salaires du secteur minier (principalement des sociétés aurifères), constitue un fondement solide pour les comparaisons et tient compte des sociétés auxquelles elle fait activement concurrence. La Société utilise divers groupes de sociétés comparables à des fins différentes, y compris pour ce qui suit : 1) l'évaluation du niveau approprié des salaires de base des membres de la haute direction visés; 2) l'évaluation du rendement total pour les actionnaires relatif à titre de paramètre du plan incitatif à court terme; et 3) l'évaluation du rendement total pour les actionnaires relatif et du rang relatif du ratio valeur/valeur liquidative à titre de paramètres des UAP. Pour connaître les motifs qui sous-tendent le choix de ces différents groupes de sociétés comparables, voir la note 8) à la page 35 de la présente circulaire concernant le groupe de sociétés comparables utilisé comme paramètre du plan incitatif à court terme et la page 47 de la présente circulaire pour le groupe de sociétés comparables utilisé comme paramètre des UAP.

L'étude effectuée à l'externe dont la Société s'est servie est l'étude de Mercer. Cette étude portait sur le salaire de base des membres de la haute direction offert en date du 1^{er} avril 2019 par 47 sociétés minières canadiennes. Seule une minorité de ces 47 sociétés étaient inscrites à la cote de la NYSE et seulement 2 étaient plus importantes que la Société sur le plan de la capitalisation boursière.

La Société n'utilise pas les salaires de base des dirigeants de sociétés faisant partie du groupe de sociétés comparables pour établir les salaires de base des membres de la haute direction visés; par exemple, il n'existe aucune politique ou pratique selon laquelle les salaires des membres de la haute direction visés doivent se situer dans un quartile déterminé du salaire de base des membres de la haute direction de sociétés faisant partie du groupe de sociétés comparables. Les renseignements recueillis dans le cadre de l'étude effectuée à l'interne par

la Société ont plutôt été utilisés pour clarifier la position des membres de la haute direction visés, puis pour évaluer la rémunération des autres membres de la haute direction de la Société, tandis que les renseignements recueillis dans le cadre de l'étude effectuée à l'externe ont été utilisés pour vérifier si les résultats de l'étude effectuée à l'interne correspondaient aux normes sectorielles canadiennes et américaines. Les salaires de base des membres de la haute direction visés en 2019 sont demeurés les mêmes qu'en 2018. Le tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction figurant à la page 52 de la présente circulaire montre de légères baisses des salaires de base en 2019 par rapport aux niveaux de 2018, mais ces écarts résultent d'un taux de change entre le dollar canadien et le dollar américain différent pour chacun de ces exercices. Étant donné que les rajustements du salaire de base de 2020 (qui reflètent la performance de 2019) sont effectués au début de 2020 mais ne sont communiqués dans une circulaire de sollicitation de procurations par la direction que près de 15 mois plus tard, il y a parfois un décalage perçu entre la rémunération et la performance.

Rémunération incitative

La rémunération incitative versée à une personne est conditionnelle à la performance de la Société et à l'apport de la personne à cette performance. Elle peut être composée de primes en espèces et d'une rémunération incitative à long terme sous forme d'attributions d'options en vertu du plan d'options sur actions, d'unités en vertu du plan d'UAI de la Société et d'unités en vertu du plan d'UAP de la Société. Toute attribution de rémunération incitative est discrétionnaire.

a. Rémunération incitative à court terme

Principes

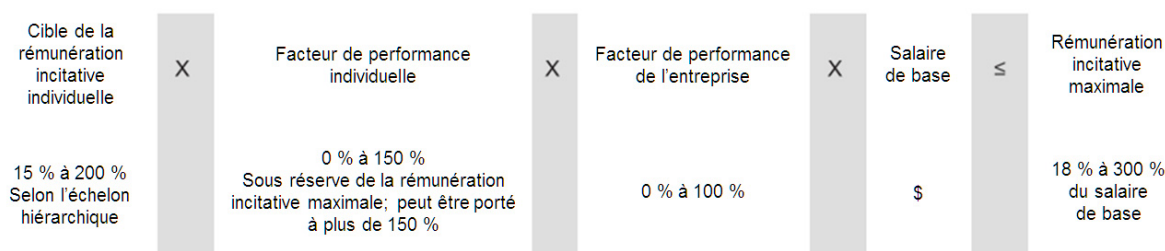
L'objectif de la politique de la Société en matière de rémunération incitative à court terme est de s'assurer que des critères appropriés sont utilisés pour mesurer et récompenser la performance des membres de la haute direction et des dirigeants de la Société.

Le pourcentage global de la rémunération incitative doit refléter les pratiques exemplaires du marché en matière de rémunération incitative, telles qu'elles ont été déterminées après examen de sources externes de données sur la rémunération de sociétés comparables. Il doit également tenir compte des principes et pratiques d'équité adoptés et promus par la Société.

La politique de rémunération incitative à court terme lie l'apport des membres de la haute direction visés à la performance de l'entreprise en récompensant l'atteinte des objectifs. La rémunération incitative à court terme est axée sur les résultats et conditionnelle à l'atteinte des cibles fixées.

Calcul

La rémunération incitative à court terme est calculée comme suit :



Niveau de la rémunération incitative cible

Le niveau de la rémunération incitative cible est fixé en pourcentage du salaire de base et varie selon les fonctions exercées au sein de la Société et l'échelon hiérarchique. Pour les membres de la haute direction visés, le niveau de la rémunération incitative cible s'établit comme suit :

Nom	Niveau de la rémunération incitative cible	Rémunération incitative maximale
Sean Boyd	200 %	300 %
David Smith.....	80 à 100 %	120 à 150 %
Ammar Al-Joundi	125 %	187,5 %
Yvon Sylvestre	80 à 100 %	120 à 150 %
Jean Robitaille	80 à 100 %	120 à 150 %

Facteur de performance individuelle

La performance individuelle de chaque membre de la haute direction visé est évaluée chaque année au cours d'un processus d'examen annuel. À cette occasion, le comité de la rémunération établit un facteur de performance individuelle pour le vice-président du conseil et chef de la direction, et celui-ci établit un facteur de performance individuelle pour les autres membres de la haute direction visés. Le facteur de performance individuelle s'établit entre 0 % et 150 %.

Le comité de la rémunération peut à sa discrétion augmenter le montant de la prime versée au vice-président du conseil et chef de la direction en ajustant le facteur de performance individuelle maximal pour le porter à plus de 150 %. De même, le vice-président du conseil et chef de la direction peut à sa discrétion augmenter le montant de la prime versée aux autres membres de la haute direction visés en ajustant le facteur de performance individuelle maximal pour le porter à plus de 150 %. Malgré ce pouvoir discrétionnaire, la rémunération incitative à court terme totale ne peut dépasser le paiement maximal prévu au titre de la rémunération incitative liée au poste en question. Pour obtenir plus de détails, voir ci-après. À l'égard de 2019, le comité de la rémunération a exercé son pouvoir discrétionnaire en attribuant à M. Boyd un facteur de performance individuelle de 171 %, pourcentage supérieur à la fourchette standard de facteurs de performance individuelle, afin de tenir compte, entre autres choses, de la production annuelle d'or record et de la trésorerie record générées en 2019, du développement réussi de la plateforme du Nunavut (deux nouvelles mines sont entrées en production commerciale au cours de l'exercice) et de l'augmentation de 47 % du rendement total pour l'actionnaire obtenue en 2019.

Facteur de performance de l'entreprise

Chaque année, le comité de la rémunération établit des objectifs d'entreprise précis dans le but de réaliser la stratégie de la Société. Il est prévu que les indicateurs clés de la performance et la pondération relative de chacun de ceux-ci pourront varier d'une année à l'autre en fonction des priorités de la Société au moment en cause, tout en respectant sa stratégie et son approche en matière de rémunération. La performance de la société est évaluée par le vice-président du conseil et chef de la direction et le président et approuvée par le conseil en fonction de critères établis par celui-ci.

Cote de performance de la Société en 2019

Le tableau suivant présente les objectifs et la performance de la Société en 2019 :

Catégorie	Indicateur clé de la performance	Pondé- ration	Cible de performance en 2019	Évaluation des résultats de 2019	Cible pour 2020
Personnel (25 %)	Santé et sécurité — Taux de fréquence combiné global des accidents ¹⁾	15 %	1,1	13	1,05
	Environnement, facteurs sociaux et gouvernance ²⁾	5 %	Fondé sur le jugement	5	Fondé sur le jugement
	Perfectionnement du personnel ³⁾	5 %	Fondé sur le jugement	4	Fondé sur le jugement
Performance — opérationnelle (25 %)	Production ⁴⁾	10 %	1 750 000	6	1 875 000*
	Total des coûts au comptant ⁴⁾	7,5 %	de 620 \$ à 670 \$	5	de 725 \$ à 775 \$*
	Charges de maintien tout compris ⁴⁾	7,5 %	de 875 \$ à 925 \$	4	de 975 \$ à 1 025 \$*

Catégorie	Indicateur clé de la performance	Pondération	Cible de performance en 2019	Évaluation des résultats de 2019	
				de 2019	Cible pour 2020
Performance —	Flux de trésorerie d'exploitation par action ⁵⁾	5 %	Positifs et croissant au fil du temps	4	Positifs et croissant au fil du temps
financière (25 %)	Rendement du capital investi ⁶⁾	5 %	de 10 à 15 %	2	de 10 à 15 %
	Dividendes par action ⁷⁾	5 %	Augmentation progressive	5	Augmentation progressive
	RTA ⁸⁾	10 %	Par rapport aux sociétés comparables	9	Par rapport aux comparables
Portefeuille de projets (25 %)	Exécution des projets d'investissement ⁹⁾	10 %	À temps et sans dépassement du budget	7	À temps et sans dépassement du budget
	Réserves minérales par action ¹⁰⁾	5 %	Augmentation progressive	3	Augmentation progressive
	Ressources minérales par action ¹¹⁾	5 %	Augmentation progressive	4	Augmentation progressive
	Portefeuille de projets d'expansion de l'entreprise ¹²⁾	5 %	Fondé sur le jugement	4	Fondé sur le jugement
Résultat total				75	

- 1) La Société s'est posé des objectifs de sécurité « zéro blessure » et d'indicateurs de performance parmi les meilleurs. Cet indicateur est évalué en fonction de la cible du taux de fréquence combiné global des accidents de la Société, ce qui comprend les sous-traitants, et est calculé comme suit :

$$\frac{[\text{accidents avec perte de temps} + \text{affectations à des travaux légers}] \times 200\,000}{\text{nombre d'heures travaillées pendant la période}}$$

Le résultat est ensuite ajusté en fonction de toute survenance d'un décès dans le cadre des activités de la Société ainsi que d'autres facteurs appropriés.

- 2) Cet indicateur est fondé sur l'exercice du jugement et est évalué en fonction du nombre et de la gravité des incidents environnementaux, des plaintes de la collectivité et du rang occupé par la Société dans les classements ESG de tiers.
- 3) Cet indicateur est fondé sur l'exercice du jugement et est évalué en fonction de l'élaboration des plans de relève de la Société pour les postes clés ainsi que de la formation et du perfectionnement des futurs dirigeants de la Société, en maintenant la culture de l'entreprise.
- 4) Ces indicateurs sont évalués en fonction des indications publiées par la Société dans son communiqué du 14 février 2019. Le total des coûts au comptant par once et les charges de maintien tout compris par once sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de renseignements, voir la rubrique « Mise en garde à l'intention des investisseurs concernant certaines mesures du rendement ».

*Le 24 mars 2020, à la suite de la publication par le gouvernement du Québec, le 23 mars 2020, d'un ordre de fermeture de toutes les entreprises dont les activités ne sont pas essentielles en raison de la pandémie de COVID-19 et des incertitudes entourant son évolution, notamment sa durée, sa gravité, son ampleur et les mesures prises pour en limiter la propagation, Agnico Eagle a retiré ses indications en matière de production et de coût au comptant pour l'ensemble de l'exercice 2020. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique « Développement général de l'activité – Historique de l'entreprise sur les trois derniers exercices – 2020 » de la notice annuelle. Le comité de la rémunération pourrait revoir ces cibles à la lumière de ce retrait des indications et décider des changements appropriés à y apporter, s'il y a lieu.

- 5) Cet indicateur est fondé sur l'exercice du jugement et est évalué en fonction de l'objectif de la Société consistant à accroître les flux de trésorerie d'exploitation par action au fil du temps, compte tenu des affectations concurrentes de la trésorerie. Les flux de trésorerie d'exploitation par action s'entendent de ce qui suit :

$$\frac{\text{flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation avant les ajustements liés au fonds de roulement}}{\text{nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation (de base)}}$$

- 6) Cet indicateur est fondé sur l'exercice du jugement et est évalué en fonction de l'objectif de la Société consistant à obtenir un rendement du capital investi s'établissant entre 10 % et 15 %, compte tenu des cours de l'or. Le rendement du capital investi s'entend du résultat de la formule suivante :

$$\frac{\text{résultat d'exploitation après impôt ajusté}}{\text{moyenne du capital investi}}$$

où le « résultat d'exploitation après impôt ajusté » correspond à ce qui suit :

Résultat net (perte nette) de l'exercice

Hors : Charge d'impôts sur le résultat et sur l'exploitation minière

Hors : Charge d'impôts sur le résultat et sur l'exploitation minière payée

Hors : Charges financières

Hors : Autres produits

Hors : Perte de valeur/reprise

Hors : Profit/perte à la vente de titres de capitaux propres

Hors : Profit/perte sur instruments financiers dérivés

Hors : Profit/perte de change

Hors : Autres éléments non récurrents

Résultat d'exploitation après impôt ajusté

et où la « moyenne du capital investi » s'entend de la tranche du capital activement utilisée dans le cadre des activités de l'exercice courant et de l'exercice précédent :

Immobilisations corporelles et de mise en valeur des mines	
Ajouter :	Goodwill
Soustraire :	Actifs à long terme non assujettis à l'amortissement (à l'exclusion du goodwill)
Ajouter :	Actifs courants
Soustraire :	Passifs courants
Soustraire :	Trésorerie et équivalents de trésorerie
Soustraire :	Investissements à court terme

Capital investi

- 7) Cet indicateur est fondé sur le jugement et évalué en fonction de l'objectif de la Société d'accroître progressivement son dividende afin de remettre les espèces excédentaires aux actionnaires, tout en tenant compte des autres affectations d'espèces et de la conjoncture des cours de l'or.
- 8) Le rendement total pour les actionnaires est évalué en fonction de la performance de la Société par rapport aux sociétés comparables, à savoir B2Gold Corp., Société aurifère Barrick, Centerra Gold Inc., IAMGOLD Corporation, Kinross Gold Corporation, Kirkland Lake Gold Ltd., Newcrest Mining Limited, Newmont Corporation et Yamana Gold Inc. Les critères de sélection des sociétés aux fins du calcul du rendement total pour les actionnaires comprenaient de façon générale les suivants : (i) l'entreprise exerce ses activités principalement dans le secteur de l'exploitation aurifère et se concentre sur l'exploration, le développement et la production; (ii) les sociétés comparables doivent comprendre des sociétés d'exploitation aurifère d'envergure mondiale; (iii) l'entreprise n'exerce pas ses activités uniquement dans son pays d'origine; et (iv) la capitalisation boursière de l'entreprise est raisonnablement comparable à celle de la Société (au 31 décembre 2019, la Société se classait, sur le plan de la capitalisation boursière, au quatrième rang des dix entreprises ayant fait l'objet de l'étude). Nota : Centerra Gold Inc. et Kirkland Lake Gold Ltd. ont remplacé Goldcorp Inc. et Randgold Resources Limited en 2019 en raison des opérations intervenues entre Barrick et Randgold et entre Newmont et Goldcorp.

La Société est en concurrence avec ces sociétés comparables, notamment à l'égard des actionnaires et du capital. Par conséquent, elle estime que ces sociétés comparables constituent un groupe de référence approprié pour évaluer le rendement total pour les actionnaires. La Société a sélectionné différentes sociétés comparables aux fins de l'évaluation du rendement total pour les actionnaires par rapport à celles retenues pour l'étude effectuée à l'interne pour les motifs suivants : (i) l'étude effectuée à l'interne comprenait des sociétés minières qui ne sont pas issues du secteur de l'exploitation aurifère; étant donné que l'évolution du cours de l'or pendant la période de référence est un élément important du calcul du rendement total pour les actionnaires, la Société estime que le fait de limiter la comparaison du rendement total pour les actionnaires uniquement à celui d'autres sociétés d'exploitation aurifère permet d'assurer une évaluation équitable de la performance relative; et (ii) l'étude effectuée à l'interne comprenait des sociétés minières ayant leur siège en Amérique du Nord; bien que la Société estime qu'une telle concentration géographique est appropriée pour l'étude effectuée à l'interne concernant la concurrence pour le personnel, elle est d'avis que la concurrence pour les actionnaires et le capital est moins axée sur la géographie et, par conséquent, qu'il convient d'ajouter au groupe de référence des sociétés d'exploitation aurifère d'envergure mondiale.

Le rendement total pour les actionnaires s'entend du résultat de la formule suivante :

$$\frac{A+B}{C}$$

où : « A » correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de la Société, calculé en divisant la valeur totale par le volume total des actions ordinaires de la Société négociées à la TSX ou, si les actions ordinaires ne sont pas négociées à la TSX, à l'autre bourse de valeurs à la cote de laquelle les actions ordinaires sont inscrites et sur laquelle le volume d'opérations a été le plus important pour la période de cinq jours de bourse précédant le dernier jour de la période de référence; « B » correspond à la valeur totale des dividendes versés par la Société sur chaque action ordinaire pendant la période de référence; et « C » correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de la Société, calculé en divisant la valeur totale par le volume total des actions ordinaires de la Société négociées à la TSX ou, si les actions ordinaires ne sont pas négociées à la TSX, à l'autre bourse de valeurs à la cote de laquelle les actions ordinaires sont inscrites et sur laquelle le volume d'opérations a été le plus important pour la période de cinq jours de bourse précédant le premier jour de la période de référence.

- 9) Cet indicateur est fondé sur l'exercice du jugement et est évalué en fonction du respect de l'échéancier et du budget de la Société pour ses principaux projets d'investissement.
- 10) Cet indicateur est fondé sur l'exercice du jugement et est évalué en fonction de l'objectif de la Société consistant à accroître les réserves minérales par action au fil du temps, tout en maintenant des réserves minérales correspondant au minimum à 10 à 15 fois la production annuelle d'or. Les réserves minérales par action s'entendent du résultat de la formule suivante :

$$\frac{\text{total des réserves minérales}}{\text{nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation (de base)}}$$

- 11) Cet indicateur est fondé sur l'exercice du jugement et est évalué en fonction de l'objectif de la Société consistant à accroître les ressources minérales par action au fil du temps. Les ressources minérales par action s'entendent du total des résultats des formules suivantes :

$$\frac{\text{total des ressources minérales mesurées et indiquées}}{\text{nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation (de base)}}$$

et

$$\frac{\text{total des ressources minérales présumées}}{\text{nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation (de base)}}$$

- 12) Cet indicateur est fondé sur l'exercice du jugement et est évalué en fonction de la performance de la Société quant à la recherche d'occasions d'acquisition dans des régions à faible risque qui correspondent aux compétences et aux capacités de la Société, et du repérage et de l'évaluation de projets qui en sont à un stade initial ou intermédiaire aux fins d'inclusion dans le portefeuille de projets.

Personnel (pondération : 25 %; évaluation de la performance : 22 %)

La santé et la sécurité des employés de la Société, y compris des sous-traitants travaillant sur les sites de la Société, sont d'une importance capitale, au même titre que les engagements de la Société en ce qui a trait aux saines pratiques environnementales, sociales et de gouvernance et au perfectionnement du personnel.

Santé et sécurité — Taux de fréquence combiné global des accidents (15 % de la pondération totale) :

- Aucun accident fatal n'est survenu en 2019.
- Le taux de fréquence combiné global des accidents s'est établi à 0,98 en 2019, bien en deçà de notre cible de 1,10 et nettement supérieur au taux de 1,26 en 2018.
- Ces résultats sont très satisfaisants, compte tenu particulièrement des importants travaux de construction réalisés (principalement au Nunavut) en 2019.
- En 2019, la Société comptait environ 1 047 employés et sous-traitants de plus qu'en 2018 (11 101 à la fin de 2019, comparativement à 10 054 à la fin de 2018). Cette performance en matière de sécurité, compte tenu de l'augmentation du personnel, témoigne de la capacité de la Société à inculquer les valeurs en matière de sécurité à ses nouveaux travailleurs (employés et sous-traitants) et démontre que sa formule de supervision est un outil efficace pour promouvoir ces valeurs et assurer la sécurité de son personnel.
- La mine La India a obtenu un taux de fréquence des accidents de trois fois « 0 » accident en 2019 (aucun décès, aucun accident avec perte de temps, aucune affectation à des travaux légers) et a aussi obtenu le prix de la sécurité « Casco de Plata » en 2019, récompense décernée par l'Association de sauvetage minier de l'industrie minière mexicaine.

Cote de performance : 13 sur 15

Environnement, facteurs sociaux et gouvernance (« ESG ») (5 % de la pondération totale) :

- Toutes les mines de la Société continuent d'insister sur l'importance de l'initiative Vers le développement minier durable de l'Association minière du Canada comme moyen d'aligner l'exploitation sur les pratiques exemplaires en matière d'ESG. Toutes les mines ont atteint le niveau A lors de l'évaluation de 2019. En outre, la Société a joué un rôle important dans l'élaboration des Principes d'exploitation aurifère responsable du World Gold Council, qui ont été lancés à l'échelle du secteur et ont reçu un appui favorable.
- Tous les permis essentiels au démarrage des deux mines du Nunavut (la mine Meliadine et le gisement satellite Amaruk à Meadowbank) en 2019 ont été obtenus en temps opportun, ce qui démontre la qualité du travail effectué et des relations entretenues avec les collectivités locales et les organismes chargés de la délivrance des permis.
- La mise en œuvre de procédures de gouvernance relatives aux infrastructures critiques (installations de stockage des résidus, installations de stockage des remblais de roche, installations de lixiviation et infrastructure de gestion des ressources hydriques) a bien progressé dans toutes les mines en exploitation en 2019, avec une bonne collaboration entre les unités d'exploitation et le siège social.
- La gestion des ressources hydriques a été problématique dans divers sites en 2019, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif. Chaque site minier a maintenant adopté des plans pour régler les problèmes de gestion des ressources hydriques. Des pratiques de gestion des ressources hydriques plus musclées et cohérentes sont en cours d'élaboration et seront mises en œuvre dans le cadre de l'initiative de gestion des ressources hydriques de la Société en 2020.
- Au chapitre de la fermeture et de la remise en état des terrains miniers, la Société a franchi une étape importante en 2019 en obtenant l'accord du gouvernement de l'Ontario à sa proposition de fournir des garanties financières à l'égard des anciennes mines de cobalt de la Société. Cet accord constitue l'aboutissement d'environ sept années de travail sur le terrain et de négociations avec les autorités gouvernementales.

Cote de performance : 5 sur 5

Perfectionnement du personnel (5 % de la pondération totale) :

- On a pu constater en 2019 les résultats des efforts considérables déployés au cours des dernières années pour concevoir et mettre en œuvre un plan/programme de relève complet pour la Société.
- Le départ à la retraite et la relève de plusieurs membres de la direction intermédiaire et supérieure se sont faits en douceur et la Société se prépare à des transitions similaires au cours des prochaines années.
- La Société a continué d'investir dans la formation et l'expérience d'une nouvelle génération d'employés ayant un excellent potentiel par les moyens suivants :
 - Rotation des affectations en vue de diversifier les expériences;
 - Mise en contact avec les investisseurs, les analystes et les pairs du secteur;
 - Invitation à participer aux discussions stratégiques importantes;
 - Accès au programme de développement du leadership et formation pertinente, notamment dans le domaine des affaires et le domaine technique.
 - Rencontres individuelles de planification de carrière avec de futurs leaders et membres de la haute direction potentiels.
 - Accompagnement externe dans certains cas.

Cote de performance : 4 sur 5

Performance opérationnelle (pondération : 25 %; évaluation de la performance : 15 %)

La performance opérationnelle est évaluée en fonction d'indications de production annuelle, de total des coûts au comptant et de charges de maintien tout compris que la Société présente généralement dans un communiqué chaque année en février.

Production (10 % de la pondération totale) :

- La production annuelle record de 1 782 147 onces d'or enregistrée en 2019 a dépassé les indications de production initiales pour l'exercice, qui s'établissaient à 1,75 million d'onces d'or.
- La production d'or a été supérieure aux indications initiales pour une huitième année consécutive.

Cote de performance : 6 sur 10

Total des coûts au comptant (7,5 % de la pondération totale) :

- Le total des coûts au comptant par once d'or produit de 673 \$ enregistré en 2019 a été plus élevé que la limite supérieure de la fourchette d'indications de coûts au comptant de février 2019 pour l'ensemble de l'exercice 2019 (de 620 \$ à 670 \$ par once);
- La hausse des coûts au-delà des prévisions s'explique principalement par le lancement plus lent que prévu des activités aux deux nouveaux sites du Nunavut (la mine Meliadine et le gisement satellite Amaruq à Meadowbank); des plans sont en voie d'exécution pour améliorer la productivité et optimiser l'exploitation.

Cote de performance : 5 sur 7,5

Charges de maintien tout compris (7,5 % de la pondération totale) :

- Les charges de maintien tout compris par once d'or produit de 938 \$ enregistrées en 2019 ont été supérieures à la fourchette d'indications de 875 \$ à 925 \$ l'once de février 2019 pour l'ensemble de l'exercice 2019.

- Les dépenses d'investissement totales (y compris les dépenses d'investissement de maintien) pour l'ensemble de l'exercice 2019 se sont élevées à 824,8 millions de dollars, comparativement à des indications (mises à jour en octobre 2019) de 790 millions de dollars :

	(en M\$)
Budget de dépenses d'investissement pour 2019	790,0
Activités du Nord — Investissement de maintien	274,9
Activités du Nord — Investissement de développement	487,6
Activités du Sud — Investissement de maintien	38,9
Activités du Sud — Investissement de développement	18,4
Autres	5,0
Total des dépenses d'investissement en 2019	824,8

Cote de performance : 4 sur 7,5

Performance financière (pondération : 25 %; évaluation de la performance : 20 %)

La performance financière est évaluée en fonction des flux de trésorerie d'exploitation par action, du rendement du capital investi, des dividendes par action et du rendement total pour les actionnaires.

Flux de trésorerie d'exploitation par action (5 % de la pondération totale) :

- En 2019, les flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation ont atteint le montant record de 881,7 millions de dollars (comparativement à 605,7 millions de dollars en 2018).
- Les flux de trésorerie d'exploitation par action se sont établis à 3,72 \$ par action en 2019 (soit une hausse de 43,1 % par rapport à 2,60 \$ par action en 2018).
- L'augmentation des flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation en 2019 par rapport à 2018 est attribuable principalement à la hausse des volumes de ventes d'or et à la hausse des prix de l'or réalisés, partiellement contrebalancée par la hausse des coûts imputable au lancement plus lent que prévu des activités aux deux nouveaux sites du Nunavut (la mine Meliadine et le gisement satellite Amaruq à Meadowbank).

Cote de performance : 4 sur 5

Rendement du capital investi (5 % de la pondération totale) :

- Si les résultats, le BAIIA et le BAIIA ajusté ont tous été solides en 2019, le rendement du capital investi, qui s'est établi à 6,2 % (comparativement à 1,7 % en 2018), est quant à lui demeuré inférieur à l'objectif à long terme de 10 % à 15 %.
- La Société a enregistré un résultat net de 473,2 millions de dollars (2,00 \$ par action) en 2019 comparativement à une perte nette de 326,7 millions de dollars (1,40 \$ par action) en 2018.
- La Société continue d'être plus rigoureuse dans l'affectation disciplinée des capitaux et la prise de décision :
 - Rendement cible des investissements de 10 % à 15 %;
 - Recours à des experts indépendants pour les analyses de la rentabilité et les examens des projets pour les dépenses d'investissement importantes;
 - Gestion et suivi dynamiques des projets pour assurer le respect des délais, des budgets et des modalités de livraison.

Un portefeuille de projets de grande qualité, combiné à une affectation des capitaux rigoureuse, fondée sur la connaissance, devrait entraîner à la longue une amélioration significative du rendement du capital investi (RCI).

Cote de performance : 2 sur 5

Dividendes par action (5 % de la pondération totale) :

- La Société a versé un dividende pendant 37 exercices consécutifs, ce qui représente un dividende cumulatif de plus de 1 milliard de dollars.
- Le dividende trimestriel a augmenté à deux reprises en 2019 — de 14 % (passant de 0,11 \$ à 0,125 \$) en février et de 40 % (passant de 0,125 \$ à 0,175 \$) en octobre, et, à la suite de la solide performance en 2019, il a augmenté de 14 % de plus (passant de 0,175 \$ à 0,20 \$) en février 2020.
- En outre, le rendement en dividende de la Société, qui s'établit à 0,95 %, se compare avantageusement (4^e sur 10) avec celui du groupe de sociétés comparables à la Société, comme l'indique le tableau suivant :

	Rendement en dividende	Rang
Société aurifère Barrick.....	1,10 %	2
B2Gold Corp.....	0,00 %	7
Centerra Gold Inc.	0,00 %	7
IAMGOLD Corporation.....	0,00 %	7
Kinross Gold Corporation.....	0,00 %	7
Kirkland Lake Gold Ltd.	0,24 %	6
Newcrest Mining Limited.....	1,05 %	3
Newmont Corporation.....	1,29 %	1
Yamana Gold Inc.....	0,64 %	5
Mines Agnico Eagle Limitée.....	0,95 %	4

Cote de performance : 5 sur 5

Rendement total pour les actionnaires (10 % de la pondération totale) :

Cet indicateur est évalué en fonction de la performance de la Société comparée à celle d'un groupe de sociétés comparables composé des entités suivantes : Société aurifère Barrick, B2Gold Corp., Centerra Gold Inc., IAMGOLD Corporation, Kinross Gold Corporation, Kirkland Lake Gold Ltd., Newcrest Mining Limited, Newmont Corporation et Yamana Gold Inc.

- La Société s'est classée au 4^e rang sur 10, dans le groupe de sociétés comparables, pour le rendement total pour ses actionnaires, comme l'indique le tableau suivant :

	RTA	Rang
Société aurifère Barrick.....	32 %	7
B2Gold Corp.	31 %	8
Centerra Gold Inc.	76 %	1
IAMGOLD Corporation.....	-3 %	10
Kinross Gold Corporation.....	40 %	5
Kirkland Lake Gold Ltd.	61 %	2
Newcrest Mining Limited.....	40 %	5
Newmont Corporation.....	30 %	9
Yamana Gold Inc.....	61 %	3
Mines Agnico Eagle Limitée.....	47 %	4

Cote de performance : 9 sur 10

Portefeuille de projets (pondération : 25 %; évaluation de la performance : 18 %)

La performance du portefeuille de projets est évaluée en fonction de la performance de la Société quant à la recherche d'occasions d'acquisition dans des régions à faible risque qui correspondent aux compétences et aux capacités de la Société, du repérage et de l'évaluation de projets qui en sont à un stade initial ou intermédiaire aux fins d'inclusion dans le portefeuille de projets, de l'exécution des projets d'investissement et de la croissance des réserves minérales et des ressources minérales par action.

Exécution des projets d'investissement (10 % de la pondération totale) :

Meliadine :

- Principaux jalons des travaux de construction :
 - La construction de l'usine a été achevée à la mi-janvier 2019.
 - Le soutien apporté à l'équipe chargée de la construction a permis l'avancement des travaux d'agrandissement de la phase 2 de la mine à ciel ouvert.
 - L'usine de traitement et de rejet en mer des eaux salines a été mise en service.
- Échéancier et budget :
 - La production commerciale a commencé en avril 2019.
 - Le projet a été achevé à un coût inférieur aux prévisions budgétaires et en avance sur l'échéancier.
- Optimisation du projet
 - Les travaux d'extraction souterraine et à l'usine ont démarré.
 - Les travaux d'agrandissement de la phase 2 de la mine à ciel ouvert ont été accélérés en raison de la capacité excédentaire de l'usine.

Amaruq :

- Optimisation du projet :
 - La dernière phase des travaux de construction a été achevée au quatrième trimestre de 2019.
 - Le parc de camions grands routiers est sur place et fonctionne comme prévu.
 - Les activités de découverte avancent plus lentement que prévu.
 - La construction du plan incliné souterrain progresse comme prévu.
 - L'agrandissement de l'usine a été achevé et sa capacité est conforme aux attentes.
 - La récupération de minerai supplémentaire des fosses Portage et Vault a été entreprise avec succès en prévision de la fermeture de fosses sur le site de Meadowbank (afin d'éviter un déficit de production).
- Échéancier et budget :
 - La production commerciale a commencé en octobre 2019; le coût de construction total des installations au Nunavut s'est élevé à 1,23 milliard et correspond aux indications.
- Optimisation du projet
 - L'étude d'opportunité souterraine se poursuit.
 - Les travaux d'exploration de cibles souterraines se poursuivent avec succès et le potentiel d'exploration en surface de la propriété est en cours d'examen.

Kittila :

- Les travaux d'extraction dans la zone Rimpi ont été menés à terme avec succès au premier trimestre de 2019.

- Le premier segment de l'élargissement du puits est terminé et le chevalement est en place. Le fonçage du puits et l'installation d'acier doivent reprendre au début de 2020.
- Les travaux d'agrandissement de l'usine ont été exécutés jusqu'à la phase 2.
- Les travaux d'agrandissement du puits et de l'usine progressent selon l'échéancier; des tensions se font sentir sur les coûts étant donné que, selon les prévisions révisées, le coût du projet d'agrandissement devrait se situer entre 160 M€ et 170 M€ (plutôt que les 160 M€ prévus antérieurement) en raison principalement du coût plus élevé que prévu du fonçage du puits et du système de manutention de la roche.

Cote de performance : 7 sur 10

Réserves minérales par action (5 % de la pondération totale) :

- En 2019, les réserves minérales d'or, déduction faite de la production d'or en 2019, ont diminué d'environ 2 % pour s'établir à environ 21,6 millions d'onces d'or (237 millions de tonnes d'une teneur de 2,83 g/t d'or), et la teneur des réserves en or a augmenté d'environ 5 % par rapport à l'exercice précédent (de 2,70 g/t à 2,83 g/t).
- Ces réserves équivalent à environ 91,10 onces d'or par tranche de 1 000 actions, soit une diminution d'environ 4 % comparativement à 2018 (94,49 onces d'or par tranche de 1 000 actions).

Cote de performance : 3 sur 5

Ressources minérales par action (5 % de la pondération totale) :

- Les ressources minérales mesurées et indiquées d'environ 18,1 millions d'onces d'or (425 millions de tonnes d'une teneur de 1,32 g/t) et les ressources minérales présumées d'environ 21,5 millions d'onces d'or (250 millions de tonnes d'une teneur de 2,67 g/t) ont augmenté respectivement d'environ 9 % et d'environ 19 % par rapport aux chiffres de 2018.
- Ces ressources équivalent à environ 166,7 onces d'or par tranche de 1 000 actions, soit une augmentation d'environ 10 % comparativement à 2018 (152,2 onces d'or par tranche de 1 000 actions).

Cote de performance : 4 sur 5

Projets de développement de l'entreprise (5 % de la pondération totale) :

- Deux conventions d'acquisition de participation ont été conclues.
- Les activités en 2019 ont également inclus des investissements dans des titres de capitaux propres de plusieurs petites sociétés minières.
- Le nombre et la qualité des évaluations détaillées réalisées au cours de l'exercice n'ont cessé de s'améliorer. Le groupe chargé de l'évaluation de projets a examiné plus de 112 projets (soit 10 % de plus en 2019 par rapport à 2018).

Cote de performance : 4 sur 5

Facteurs de performance individuelle pour les membres de la haute direction visés en 2019

Le facteur de performance individuelle est déterminé chaque année au cours du processus d'examen annuel et est fixé par le comité de la rémunération à l'égard du vice-président du conseil et chef de la direction, et par le vice-président du conseil et chef de la direction à l'égard des autres membres de la haute direction visés. Le facteur de performance individuelle varie entre 0 % et 150 %.

Le comité de la rémunération peut augmenter la prime versée au vice-président du conseil et chef de la direction et l'établir à un montant discrétionnaire en ajustant le facteur maximal de performance individuelle à plus

de 150 %. Le vice-président du conseil et chef de la direction peut augmenter la prime versée aux autres membres de la haute direction visés et l'établir à un montant discrétionnaire en ajustant le facteur maximal de performance individuelle à plus de 150 %. Malgré l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, la rémunération incitative à court terme totale ne peut dépasser le paiement maximal de la rémunération incitative pour le poste en question et l'approbation finale de toute somme attribuée revient au conseil.

Sean Boyd — vice-président du conseil et chef de la direction

En 2019, M. Boyd avait notamment pour responsabilités et objectifs de définir l'orientation stratégique de la Société tout en s'assurant que la Société dispose de ressources humaines et financières adéquates pour concrétiser cette orientation; d'atteindre les objectifs opérationnels de production, de coûts, de réserves d'or et d'achèvement d'importants projets; de fixer et de réaliser des objectifs d'entreprise stratégiques; et de surveiller les projets d'acquisitions et de dessaisissements, ainsi que de représenter la Société devant les parties prenantes. Pour 2019, le comité de la rémunération a exercé son pouvoir discrétionnaire et attribué à M. Boyd un facteur de performance individuelle de 171 %, soit un pourcentage supérieur à la fourchette normale prévue pour la performance individuelle, compte tenu, entre autres choses, des réalisations décrites ci-après ainsi que de l'augmentation de 47 % du rendement total pour les actionnaires en 2019.

Les réalisations de M. Boyd en 2019 comprennent ce qui suit :

- la production annuelle a atteint le record de 1 782 147 onces d'or — la production d'or a dépassé les indications initiales pour l'exercice pour la huitième année consécutive;
- les flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation ont atteint un niveau record;
- les réserves minérales d'or (déduction faite de la production) ont légèrement diminué; toutefois, la teneur en or des réserves minérales a augmenté d'environ 5 %;
- les ressources minérales mesurées et indiquées ont augmenté d'environ 4 % et les ressources minérales présumées ont augmenté d'environ 19 %;
- les deux projets du Nunavut sont entrés en production commerciale, soit la mine Meliadine (en mai 2019) et le gisement satellite Amaruq à Meadowbank (en septembre 2019), à un coût total inférieur au budget et dans les délais prévus;
- le projet d'agrandissement du puits et de l'usine de Kittila a progressé;
- le dividende trimestriel a augmenté à deux reprises en 2019 — de 14 % (passant de 0,11 \$ à 0,125 \$) en février et de 40 % (passant de 0,125 \$ à 0,175 \$) en octobre, et, à la suite de la solide performance en 2019, il a augmenté de 14 % de plus (passant de 0,175 \$ à 0,20 \$) en février 2020.

David Smith — vice-président principal, Finances et chef des finances

En 2019, M. Smith avait notamment pour objectifs d'assumer la responsabilité générale de tous les aspects financiers de la Société, y compris la communication de l'information financière, la trésorerie, l'établissement du budget, l'audit et le contrôle internes, de participer aux décisions concernant la stratégie d'entreprise et les acquisitions, d'assurer la bonne marche du programme de relations avec les investisseurs, de superviser le service de la technologie de l'information et de représenter la Société devant les parties prenantes. Pour 2019, le comité de la rémunération a attribué à M. Smith un facteur de performance individuelle de 120 %.

Les réalisations de M. Smith en 2019 comprennent ce qui suit :

- il a amélioré les flux de trésorerie et la liquidité d'entreprise au moyen de solutions innovatrices en matière de fonds de roulement;
- il a obtenu, pour la première fois, une note de crédit d'une agence de notation américaine et l'attribution d'une « tendance favorable » (*Positive Trend*) à la note de première qualité de la Société (de la part d'agences de notation canadiennes et américaines);

- aucune préoccupation n'a été soulevée à l'égard des états financiers;
- il a renforcé l'équipe chargée des finances, notamment de la fonction d'analyse et de planification financière;
- il a dirigé un programme primé et rigoureux de relations avec les investisseurs.

Ammar Al-Joundi — président

En 2019, M. Al-Joundi avait notamment pour objectifs de soutenir le vice-président du conseil et chef de la direction et les membres de la haute direction dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise, de simplifier la coordination et la communication entre les diverses unités d'exploitation afin de promouvoir la mise en œuvre efficace de la stratégie, et de représenter la Société devant les parties prenantes. Pour 2019, le comité de la rémunération a attribué à M. Al-Joundi un facteur de performance individuelle de 130 %.

Les réalisations de M. Al-Joundi en 2019 comprennent ce qui suit :

- il a assuré une coordination et une communication simplifiées entre les diverses unités d'exploitation afin d'aider à l'élaboration et à l'exécution de la stratégie d'entreprise;
- en collaboration avec le groupe responsable de la stratégie d'entreprise, il a élaboré des priorités stratégiques et assuré un suivi à cet égard ainsi qu'amélioré l'efficacité du programme d'affectation des capitaux;
- il a soutenu le chef des finances et le groupe chargé des finances à l'égard des questions portant sur les marchés financiers;
- il a collaboré avec le groupe chargé des relations avec les investisseurs et rencontré des propriétaires, des analystes et des représentants des gouvernements et des collectivités;
- il a collaboré avec le groupe chargé des projets avancés en vue d'améliorer la rentabilité des projets et de garantir la qualité de l'exécution;
- il a collaboré avec les équipes de l'évaluation des projets et du développement de l'entreprise pour prioriser et évaluer les occasions;
- il a collaboré avec l'équipe des ressources humaines pour formuler des programmes de développement en gestion et avec l'équipe ESG pour formuler des programmes de relations avec les collectivités.

Yvon Sylvestre — vice-président principal, Exploitation — Canada et Europe

En 2019, M. Sylvestre avait notamment pour objectifs de s'assurer de la gestion efficace des Activités du Nord et d'exécuter le plan d'affaires prévoyant la mise en œuvre d'une stratégie de réduction des coûts et d'un processus d'amélioration continue, de continuer d'améliorer le processus d'établissement du budget et des plans portant sur la durée de vie des mines et de veiller au bon fonctionnement et à l'optimisation de chaque division opérationnelle. Pour 2019, le comité de la rémunération a attribué à M. Sylvestre un facteur de performance individuelle de 124 %.

Les réalisations de M. Sylvestre en 2019 comprennent ce qui suit :

- les indications de production d'or des mines des Activités du Nord ont été dépassées et le total des coûts au comptant par once était légèrement supérieur aux indications, en raison principalement des défis présentés par le lancement des activités des deux mines du Nunavut;
- la mine Meliadine est entrée en production commerciale plus tôt que prévu, au deuxième trimestre de 2019. Les taux d'extraction ou de broyage correspondent aux prévisions et les efforts sont concentrés sur leur optimisation afin de favoriser l'accélération du calendrier de production dans le but d'utiliser la capacité excédentaire de l'usine;

- la mine Amaruq est entrée en production commerciale dans les délais prévus, au quatrième trimestre de 2019, malgré les défis présentés par le lancement des activités et les problèmes liés à la gestion des ressources hydriques. Le projet de développement souterrain et le programme d'exploration se sont poursuivis, de même que le processus d'obtention de permis pour la phase 2;
- le projet d'agrandissement à Kittila progresse bien et conformément à l'échéancier en vue de la mise en service du puits en 2021;
- les initiatives d'optimisation de la durée de vie des mines LaRonde, Goldex, Canadian Malartic et Kittila se sont poursuivies et les évaluations des actifs de Kirkland Lake ont continué et devaient être remises vers la fin de 2020.

Jean Robitaille — vice-président principal, Développement de l'entreprise, stratégie d'affaires et services techniques

En 2019, M. Robitaille avait notamment pour objectifs de superviser les équipes chargées de la stratégie d'affaires, des services techniques et de l'évaluation de projets, de s'attacher à faire respecter la stratégie d'affaires, notamment en ce qui a trait à l'évaluation de projets, et à responsabiliser davantage les personnes chargées de la mise en œuvre d'éléments clés du plan stratégique, d'assurer une surveillance accrue et un suivi rigoureux du processus d'affectation des capitaux, d'optimiser l'analyse, l'efficience et la prévisibilité du budget et de la planification à long terme, d'offrir du soutien technique à toutes les unités d'exploitation et de diriger la plateforme d'innovation. De plus, M. Robitaille a assumé la responsabilité de la fonction de Développement de l'entreprise au début de 2020. Pour 2019, le comité de la rémunération a attribué à M. Robitaille un facteur de performance individuelle de 120 %.

Les réalisations de M. Robitaille en 2019 comprennent ce qui suit :

- il a supervisé la mise à jour du plan stratégique et amélioré la vision et la planification à long terme;
- il a clarifié les demandes relatives aux dépenses en immobilisations au moyen du processus d'affectation des capitaux;
- il a surveillé le budget et les scénarios de planification à long terme prévoyant des initiatives d'amélioration potentielle;
- il a supervisé le soutien technique fourni aux projets de développement et d'exploration avancée de la Société;
- il a fait en sorte que le tri du minerai/des stériles évolue favorablement : il a poursuivi les efforts d'innovation et s'est concentré sur des solutions fondées sur des données, le découpage mécanique, l'énergie renouvelable et l'automatisation;
- il a intégré la fonction d'évaluation de projets afin qu'elle concorde plus étroitement avec la stratégie d'entreprise globale.

Calcul de la rémunération incitative à court terme pour les membres de la haute direction visés

Le tableau suivant indique le calcul du montant de la rémunération incitative à court terme versée à chaque membre de la haute direction visé en 2019.

Nom	Cible de rémunération incitative individuelle (%)	x	Facteur de performance individuelle (%)	x	Facteur de performance d'entreprise (%)	x	Salaire de base (\$)	=	Montant de la rémunération incitative à court terme ¹⁾ (\$)
Sean Boyd.....	200	x	171	x	75,0	x	1 318 800	=	3 391 200
David Smith.....	de 80 à 100	x	120	x	75,0	x	508 680	=	459 696
Ammar Al-Joundi.....	de 100 à 125	x	130	x	75,0	x	678 240	=	715 920
Yvon Sylvestre.....	de 80 à 100	x	124	x	75,0	x	452 160	=	422 016
Jean Robitaille.....	de 80 à 100	x	120	x	75,0	x	414 480	=	324 048

1) Le salaire de base et le montant de la rémunération incitative à court terme sont versés en dollars canadiens et présentés en dollars américains. Les valeurs ont été converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens pour 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.

b. Rémunération incitative à long terme

Principes

La rémunération incitative à long terme a pour objectif principal d'aligner les intérêts à long terme de la direction et des employés clés sur ceux des actionnaires, et de maintenir en poste les membres de la direction et les employés clés. Les UAI, les UAP et, dans le cas des membres de la direction autres que le vice-président du conseil et chef de la direction et le président, les options créent un lien entre la rémunération des membres de la direction et l'augmentation de la valeur des actions ordinaires de la Société. Elles constituent donc un incitatif à faire croître la valeur du placement des actionnaires à long terme. L'attribution des UAI, des UAP et des options est fondée sur quatre facteurs :

- la performance de la personne concernée;
- le niveau de responsabilité de cette personne au sein de la Société et sa capacité à créer de la valeur pour les actionnaires dans l'avenir;
- le nombre et la valeur des UAI et des UAP et le nombre et le prix d'exercice des options déjà attribuées à cette personne;
- la performance et les pratiques antérieures de la Société.

La rémunération incitative à long terme a pour objectif principal d'aligner les intérêts à long terme de la direction sur ceux des actionnaires et de maintenir en poste les membres clés de la direction. Le comité de la rémunération estime que la propriété directe d'actions permet d'aligner davantage les intérêts de la direction sur ceux des actionnaires; dans cette optique, il attribue uniquement des UAI et des UAP au vice-président du conseil et chef de la direction et au président et a entrepris un processus visant l'attribution d'une proportion d'UAI et d'UAP plus grande (comparativement aux attributions d'options) aux autres membres de la haute direction. La rémunération incitative à long terme des dirigeants et des membres clés du personnel est payée sous la forme d'UAI, d'UAP et/ou d'options attribuées dans le cadre, respectivement, du plan d'UAI, du plan d'UAP et du plan d'options sur actions.

La rémunération incitative à long terme fait partie intégrante de la stratégie de rémunération de la Société. L'étude sur la rémunération effectuée à l'interne, dont il est question ci-dessus, compare le nombre d'UAI, d'UAP et d'options attribuées aux membres de la haute direction de la Société avec le nombre d'UAI, d'UAP et d'options attribuées aux membres de la haute direction des sociétés ayant fait l'objet de l'étude. Compte tenu des résultats obtenus, la Société estime que le nombre d'UAI, d'UAP et d'options attribuées à ses membres de la haute direction est généralement conforme aux pratiques du secteur. À l'heure actuelle, aucune limite n'a été fixée quant

au nombre d'UAI attribuées au cours de chaque exercice dans le cadre du plan d'UAI ou au nombre d'UAP attribuées au cours de chaque exercice dans le cadre du plan d'UAP. Le nombre maximal d'options pouvant être attribuées au cours de chaque exercice conformément aux modalités du plan d'options sur actions correspond à 2 % des actions ordinaires en circulation (ce qui totalisait 4 816 965 options au 17 mars 2020).

Les quatre facteurs énoncés ci-dessus constituent le cadre général au moyen duquel la Société évalue la performance de la personne concernée ainsi que la valeur de son apport éventuel à la réussite future de la Société; c'est sur ce fondement qu'est ensuite attribuée la rémunération incitative à long terme. Ces facteurs ne sont pas pondérés, et la personne concernée n'est pas tenue d'atteindre certains objectifs en particulier; il s'agit plutôt d'une évaluation globale fondée sur la performance de la personne concernée et la valeur de son apport éventuel aux activités de la Société.

Dans le cadre de l'évaluation de la performance de la direction qui est effectuée vers la fin de chaque exercice, le comité de la rémunération formule une recommandation concernant le nombre d'UAI, le nombre d'UAP et le nombre d'options (le cas échéant) à attribuer aux dirigeants de la Société. Si le conseil d'administration juge que cette recommandation est acceptable, il approuve (i) l'attribution des UAI et des UAP dès que possible au début de l'année civile suivante; et (ii) l'attribution des options le premier jour de bourse du mois de janvier, l'attribution prenant effet immédiatement; le prix d'exercice des options ainsi attribuées est égal au cours de clôture du jour de bourse précédent.

Le texte qui suit présente les pratiques de la Société en matière d'acquisition des droits aux options, aux UAI et aux UAP.

Options

En l'absence de circonstances exceptionnelles, le comité de la rémunération a pour politique de recommander l'attribution d'options dont les droits d'une tranche d'au plus 25 % s'acquièrent 30 jours après la date d'attribution et dont les droits de la tranche restante s'acquièrent en tranches égales aux trois anniversaires de l'attribution. Les options ont une durée maximale de cinq ans à compter de la date d'attribution. On trouvera de l'information sur le plan d'options sur actions sous la rubrique « Plan d'options sur actions » à la page 55 de la présente circulaire.

UAI

En l'absence d'autres circonstances, le comité a pour politique de recommander l'attribution d'UAI dont les droits s'acquièrent le 31 décembre ou le dernier jour de bourse de la troisième année civile qui suit l'exercice à l'égard duquel les UAI ont été attribuées. On trouvera de l'information sur le plan d'UAI sous la rubrique « Plan d'UAI » à la page 53 de la présente circulaire.

UAP

En l'absence d'autres circonstances, le comité a pour politique de recommander l'attribution d'UAP dont les droits s'acquièrent le 31 décembre ou le dernier jour de bourse de la troisième année civile qui suit l'exercice à l'égard duquel les UAP ont été attribuées. On trouvera de l'information sur le plan d'UAP sous la rubrique « Plan d'UAP » à la page 54 de la présente circulaire.

Paiements des UAP en 2019 (UAP attribuées en 2017)

Les UAP représentent au moins 50 % de la composante en titres de capitaux propres de la rémunération incitative à long terme pour le vice-président du conseil et chef de la direction et le président. La tranche de la rémunération incitative à long terme des autres membres de la haute direction visés représentée par les UAP augmente progressivement à mesure que la Société continue de réduire les attributions d'options aux membres de la haute direction visés.

Le tableau qui suit présente la valeur des UAP attribuées à chacun des membres de la haute direction visés dont les droits ont été acquis en 2019, en fonction de la performance de la Société pour la période de 2017 à 2019.

Nom	Valeur de l'attribution en 2017 ¹⁾ (\$)	Attribution d'UAP en 2017 (n ^{bre} d'unités)	x	Mesure de performance liée aux UAP en 2017 (de 0 à 200 %)	x	Prix de l'action à l'acquisition des droits ²⁾ (\$)	Valeur des UAP ³⁾ (\$)
Sean Boyd.....	2 244 955	50 000		168,8		61,55	5 195 116
David Smith.....	673 487	15 000		168,8		61,55	1 558 535
Ammar Al-Joundi.....	1 459 221	32 250		168,8		61,55	3 376 825
Yvon Sylvestre.....	561 239	12 500		168,8		61,55	1 298 779
Jean Robitaille.....	493 890	11 000		168,8		61,55	1 142 925

1) La valeur des attributions d'UAP a été calculée en fonction du « cours de référence » des actions ordinaires de la Société à la date d'attribution, comme le prévoit le plan d'UAP, soit 58,25 \$ CA. Les sommes en dollars canadiens ont été converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2017 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7708 \$ US.

2) Le cours de l'action représente le cours des actions ordinaires de la Société à la TSX au moment de l'acquisition des droits, soit 79,95 \$ CA. Le 31 décembre 2019, le taux de change publié par la Banque du Canada était de 1,00 \$ CA pour 0,7699 \$ US.

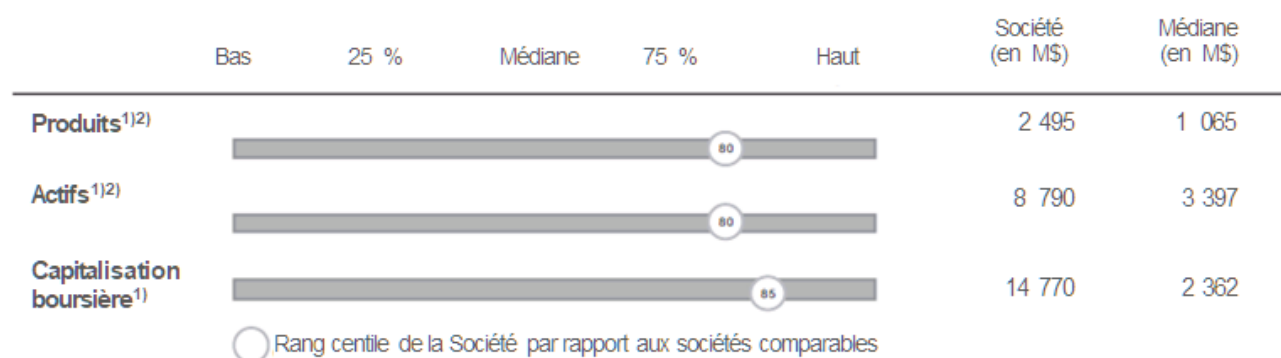
3) La valeur des UAP à l'acquisition des droits a été calculée en fonction du nombre d'UAP attribuées, multiplié par le facteur de performance lié aux UAP, multiplié par le cours des actions ordinaires de la Société à la TSX au moment de l'acquisition des droits. Le 31 décembre 2019, le taux de change publié par la Banque du Canada était de 1,00 \$ CA pour 0,7699 \$ US.

La « mesure de la performance » à l'égard des UAP est établie en fonction de quatre facteurs : 1) le rang relatif du rendement total pour les actionnaires (37,5 %) (le « RTA »); 2) le rang relatif du ratio valeur/valeur liquidative (37,5 %) (le « ratio »); 3) la production (12,5 %) (la « production »); et 4) les charges de maintien tout compris (les « CMTC ») (12,5 %).

Les sociétés comparables aux fins des calculs du RTA et du ratio sont sélectionnées en fonction d'un certain nombre de critères, dont les suivants : le secteur (aurifère); l'étendue des activités (exploration, développement et production); la taille (capitalisation boursière; produits; actifs); et les sociétés comparables de ces sociétés comparables (les sociétés couramment utilisées comme sociétés comparables). Pour le calcul du RTA et du ratio, la Société a sélectionné des sociétés comparables différentes de celles ayant été retenues dans le cadre de son étude effectuée à l'interne et pour le calcul du rendement total pour les actionnaires à l'égard du PICT. Le RTA et le ratio ont une pondération de 75 % dans le facteur de performance lié aux UAP et sont calculés sur une période de près de trois ans. Lorsqu'un petit nombre de sociétés comparables est utilisé, les résultats peuvent être très volatils, car la performance de l'une des sociétés peut avoir une incidence considérable sur le positionnement relatif des autres sociétés. Par conséquent, un plus grand nombre de sociétés comparables (environ le double) a été utilisé, ce qui, de l'avis de la Société, permet d'atténuer cette volatilité et de présenter de façon plus équilibrée la performance réelle au cours de la période visée.

Les sociétés comparables et l'information relative aux critères de sélection de celles-ci pour les attributions d'UAP en 2017, qui ont été versées en 2019, sont présentées dans les tableaux ci-après.

Alamos Gold Inc.	IAMGOLD Corporation	Pretium Resources Inc.
B2Gold Corp.	Kinross Gold Corporation	SEMAFO Inc.
Société aurifère Barrick	Kirkland Lake Gold Ltd.	SSR Mining Inc.
Centerra Gold Inc.	New Gold Inc.	Torex Gold Resources Inc.
Detour Gold Corporation	Newmont Corporation	Yamana Gold Inc.
Eldorado Gold Corporation	OceanaGold Corporation	
Endeavour Mining Corporation	Pan American Silver Corp.	



- 1) Le rang centile est établi en fonction de l'information présentée au 31 décembre 2019; au besoin, les valeurs ont été converties en dollars américains à l'aide du taux de change publié par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7699 \$ US.
- 2) Les données relatives aux produits et aux actifs de Centerra Gold Inc. et de Detour Gold Corporation en date du 31 décembre 2019 n'étaient pas disponibles.

Le calcul des attributions d'UAP est fondé en partie sur le RTA et le ratio de la Société par rapport à ceux des sociétés comparables.

Rang de la Société en fonction du RTA et du ratio	Facteur de performance (% d'UAP dont les droits sont acquis)
1	200 %
2 ou 3	175 %
4 ou 5	150 %
6 ou 7	125 %
8 ou 9	100 %
10 ou 11	75 %
12 ou 13	50 %
14 ou 15	25 %
Inférieur à 15	0 %

En ce qui a trait à la production, le paiement en fonction de la performance s'établit comme suit :

Production¹⁾	Paiement (%)
Égale ou supérieure à 6,0 % de plus que les indications de production	200 %
Égale ou supérieure à 4,5 % de plus que les indications de production	175 %
Égale ou supérieure à 3,0 % de plus que les indications de production	150 %
Égale ou supérieure à 1,5 % de plus que les indications de production	125 %
Point médian des indications de production	100 %
Égale ou supérieure à 1,5 % de moins que les indications de production	75 %
Égale ou supérieure à 3,0 % de moins que les indications de production	50 %
Égale ou supérieure à 4,5 % de moins que les indications de production	25 %
Égale ou supérieure à 6,0 % de moins que les indications de production	0 %

En ce qui a trait aux CMTC, le paiement en fonction de la performance s'établit comme suit :

CMTC¹⁾	Paiement (%)
Égales ou supérieures à 6,0 % de moins que les indications relatives aux CMTC	200 %
Égales ou supérieures à 4,5 % de moins que les indications relatives aux CMTC	175 %
Égales ou supérieures à 3,0 % de moins que les indications relatives aux CMTC	150 %
Égales ou supérieures à 1,5 % de moins que les indications relatives aux CMTC	125 %
Point médian des indications relatives aux CMTC	100 %
Égales ou supérieures à 1,5 % de plus que les indications relatives aux CMTC	75 %
Égales ou supérieures à 3,0 % de plus que les indications relatives aux CMTC	50 %
Égales ou supérieures à 4,5 % de plus que les indications relatives aux CMTC	25 %
Égales ou supérieures à 6,0 % de plus que les indications relatives aux CMTC	0 %

1) Dans les cas où une fourchette d'indications a été fournie, le calcul sera effectué en fonction du point médian de la fourchette.

La Société a livré une bonne performance au cours de la période de 2017 à 2019, comme l'indiquent ses résultats présentés ci-après :

- 1) RTA — 5^e rang sur 20, pour une cote de performance de 150 %;
- 2) Ratio — 2^e rang sur 20, pour une cote de performance de 175 %;
- 3) Production — dépassement des indications de plus de 6 % en 2017, pour une cote de performance de 200 %; dépassement des indications de plus de 6 % en 2018, pour une cote de performance de 200 %;
- 4) CMTC inférieures de plus de 6 % aux indications en 2017, pour une cote de performance de 200 %; inférieures de plus de 3 % (mais de moins de 4,5 %) aux indications en 2018, pour une cote de performance de 150 %;

Calcul final

La « mesure de la performance » relative à l'attribution d'UAP en 2017 correspond à ce qui suit :

$$(37,5 \% \times A) + (37,5 \% \times B) + (12,5 \% \times C) + (12,5 \% \times D)$$

où :

A = Pourcentage du paiement en fonction du rang relatif du rendement total pour les actionnaires

B = Pourcentage du paiement en fonction du rang relatif du ratio valeur/valeur liquidative

C = Pourcentage du paiement en fonction des indications de production

D = Pourcentage du paiement en fonction des indications relatives aux CMTC

		<u>Païement (%)</u>	<u>Pondération</u>	
A)	RTA.....	150 %	37,50 %	56,25 %
B)	Ratio	175 %	37,50 %	65,63 %
C)	Production.....	200 %	12,50 %	25,00 %
D)	CMTC	175 %	12,50 %	21,88 %
	Mesure de la performance			168,8 %

Régimes de retraite

On trouvera de l'information sur les prestations de retraite offertes aux membres de la haute direction visés de la Société sous la rubrique « Prestations en vertu de régimes de retraite » à la page 60 de la présente circulaire.

Politique de recouvrement de la rémunération incitative des membres de la haute direction

La Société a adopté une politique de recouvrement (la « politique de recouvrement ») pour aider à gérer les risques associés à la rémunération. Aux termes de la politique de recouvrement, le vice-président du conseil et chef de la direction et chaque membre de la haute direction qui relève directement de celui-ci (y compris le chef des finances, chacun un « membre de la haute direction ») peuvent être assujettis à la récupération de leur rémunération incitative annuelle lorsque les états financiers de la Société sont retraités et qu'un membre de la haute direction a été trouvé en défaut pour cause de négligence grave, d'inconduite volontaire ou de fraude ayant causé ou favorisé le retraitement.

Actionnariat

Afin de faire coïncider ses intérêts avec ceux de ses dirigeants et de ses employés, la Société favorise l'actionnariat par l'intermédiaire de son plan d'UAI, de son plan d'UAP, de son plan d'options sur actions et de son plan incitatif d'achat d'actions. On pourra trouver les détails de ces plans aux pages 53 à 58 de la présente circulaire. La Société a également adopté une politique en matière de propriété d'actions ordinaires par les membres de la haute direction selon laquelle le chef de la direction doit être porteur ou propriétaire d'au moins 125 000 actions ordinaires ou UAI de la Société. M. Boyd, actuellement vice-président du conseil et chef de la direction de la Société, répond à cette exigence en matière d'actionnariat. Si un nouveau chef de la direction était nommé, celui-ci aurait cinq ans à partir de sa nomination pour se conformer à cette exigence. Le président doit être porteur ou propriétaire d'au moins 90 000 actions ordinaires ou UAI de la Société, chaque vice-président principal de la Société doit être porteur ou propriétaire d'au moins 30 000 actions ordinaires ou UAI de la Société et chaque vice-président de la Société doit être porteur ou propriétaire d'au moins 15 000 actions ordinaires ou UAI de la Société. Le président, les vice-présidents principaux et les vice-présidents de la Société ont jusqu'au cinquième anniversaire de leur nomination pour remplir l'exigence de propriété d'actions ordinaires qui s'applique à eux.

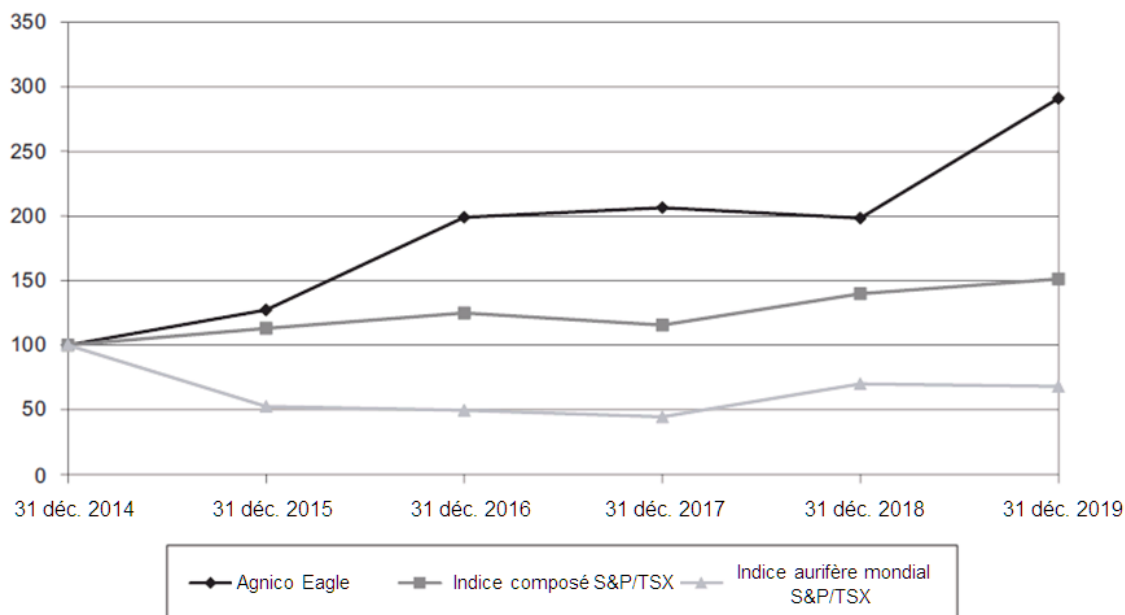
Le tableau suivant présente le nombre d'actions ordinaires et d'UAI de la Société détenues par chacun des membres de la haute direction en date du 17 mars 2020.

Sean Boyd, administrateur, vice-président du conseil et chef de la direction.....	312 691
Ammar Al-Joundi, président.....	225 057
David Smith, vice-président principal, Finances et chef des finances	118 870
Guy Gosselin, vice-président principal, Exploration	44 845
Louise Grondin, vice-présidente principale, Ressources humaines et culture	93 373
R. Gregory Laing, chef du contentieux et vice-président principal, Affaires juridiques.....	99 465
Marc Legault, vice-président principal, Exploitation – États-Unis et Amérique latine	97 360
Carol Plummer, vice-présidente principale, Développement durable	26 194
Jean Robitaille, vice-président principal, Développement de l'entreprise, stratégie d'affaires et services techniques...	104 511
Yvon Sylvestre, vice-président principal, Exploitation – Canada et Europe	64 753

Représentation graphique de la performance

Le graphique suivant compare le rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$ effectué le 31 décembre 2014 dans les actions ordinaires de la Société avec la performance cumulative totale de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice aurifère mondial S&P/TSX au cours de la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2019 (dans chaque cas, en supposant le réinvestissement des dividendes). Le graphique qui suit illustre la valeur d'un placement de 100 \$ effectué le 31 décembre 2014 dans les actions ordinaires de la Société et dans chacun des indices susmentionnés au cours des cinq années suivant le placement initial.

**Cours des actions de Mines Agnico Eagle Limitée¹⁾
par rapport à l'indice composé S&P/TSX et à l'indice aurifère mondial S&P/TSX**



Note :

- 1) En supposant le réinvestissement des dividendes versés, à savoir 0,32 \$ en 2015; 0,36 \$ en 2016; 0,41 \$ en 2017, 0,44 \$ en 2018 et 0,55 \$ en 2019.

La performance du cours des actions ordinaires de la Société a été supérieure à celle de l'indice aurifère mondial S&P/TSX et à celle de l'indice composé S&P/TSX pendant la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2019. La tendance de la rémunération des membres de la haute direction visés a généralement suivi la performance du cours des actions pendant cette période. À titre d'exemple, la rémunération totale du vice-président du conseil et chef de la direction a augmenté en 2015, en 2016 et en 2017 après l'augmentation de la performance du cours de l'action, a diminué en 2018 après une baisse du cours de l'action et diminué légèrement en 2019 après une forte augmentation de la performance du cours de l'action, ce qui reflète une harmonisation rigoureuse entre la rémunération et la performance et une approche équilibrée en matière de rémunération. Les éléments de rémunération incitative à long terme représentent une grande partie de la rémunération des membres de la haute direction visés (soit environ 54% en moyenne) et leur valeur finale est établie en fonction de la performance future des actions ordinaires de la Société, ce qui harmonise directement la performance du cours des actions avec la rémunération (voir la rubrique « Rémunération incitative à long terme – UAI, UAP et options »).

Rémunération des dirigeants

Le tableau ci-dessous présente les noms et titres de chacun des membres de la haute direction de la Société.

Nom	Titre
Sean Boyd.....	Vice-président du conseil et chef de la direction
Ammar Al-Joundi.....	Président
David Smith.....	Vice-président principal, Finances et chef des finances
Guy Gosselin.....	Vice-président principal, Exploration
Louise Grondin.....	Vice-présidente principale, Ressources humaines et Culture
R. Gregory Laing.....	Chef du contentieux et vice-président principal, Affaires juridiques
Marc Legault.....	Vice-président principal, Exploitation – États-Unis et Amérique latine
Carol Plummer.....	Vice-présidente principale, Développement durable
Jean Robitaille.....	Vice-président principal, Développement de l'entreprise, stratégie d'affaires et services techniques
Yvon Sylvestre.....	Vice-président principal, Activités du Nord – Canada et Europe

Le tableau sommaire de la rémunération ci-dessous présente la rémunération versée au cours des trois derniers exercices aux membres de la haute direction visés de la Société, calculée en fonction de la rémunération totale qu'ils ont touchée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Tableau sommaire de la rémunération¹⁾

Nom et poste principal	Exercice	Salaire	Attributions fondées sur des actions (PIAA) ³⁾	Attributions fondées sur des actions (UAI) ³⁾	Attributions fondées sur des actions (UAP) ³⁾	Attributions fondées sur des options ³⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ²⁾		Valeur du régime de retraite	Autre rémunération ¹⁾	Rémunération totale
							Plans incitatifs annuels	Plans incitatifs à long terme			
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Sean Boyd.....	2019	1 318 800	—	2 071 646	2 071 646	—	3 391 200	s.o.	397 999	19 328	9 270 620
Vice-président du conseil et chef de la direction	2018	1 351 175	—	2 244 109	2 244 109	—	3 227 378	s.o.	423 806	19 699	9 510 275
	2017	1 194 740	—	2 244 955	2 244 955	—	3 221 944	s.o.	781 691	19 550	9 707 835
David Smith.....	2019	508 680	25 434	745 793	745 793	314 703	459 696	s.o.	145 256	20 141	2 965 496
Vice-président principal, Finances et chef des finances	2018	521 168	25 093	718 115	718 115	410 541	470 981	s.o.	148 822	20 556	3 008 298
	2017	501 020	23 124	673 487	673 487	502 253	470 188	s.o.	145 681	23 034	3 012 273
Ammar Al-Joundi.....	2019	678 240	33 912	1 346 570	1 346 570	—	715 920	s.o.	209 124	20 082	4 350 418
Président	2018	694 890	32 814	1 458 671	1 458 671	—	791 403	s.o.	222 944	20 471	4 647 049
	2017	655 180	30 061	1 459 221	1 459 221	—	763 092	s.o.	212 741	20 321	4 599 836
Yvon Sylvestre.....	2019	452 160	22 608	704 360	704 360	314 703	422 016	s.o.	131 126	18 058	2 769 392
Vice-président principal, Exploitation – Canada et Europe	2018	463 260	21 233	673 233	673 233	390 991	494 144	s.o.	143 611	17 330	2 855 801
	2017	423 940	18 885	561 239	561 239	446 447	427 794	s.o.	127 760	17 185	2 584 489
Jean Robitaille.....	2019	414 480	20 724	538 628	538 628	251 763	324 048	s.o.	110 779	20 082	2 219 132
Vice-président principal, Développement de l'entreprise, Stratégie d'affaires et Services techniques	2018	424 655	18 916	516 145	516 145	323 343	347 445	s.o.	115 815	20 353	2 263 901
	2017	377 692	18 384	493 890	493 890	446 447	343 006	s.o.	108 105	22 711	2 304 125

- 1) Toute la rémunération est versée en dollars canadiens et présentée en dollars américains. Les valeurs pour 2019 ont été converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US. Les valeurs pour 2018 ont été converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2018 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7721 \$ US. Les valeurs pour 2017 ont été converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2017 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7708 \$ US. La Société dresse ses états financiers en dollars américains.
- 2) Toutes les sommes figurant sous la colonne « Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres » ont été versées au cours des exercices respectifs.
- 3) Représente la contribution de la Société à l'égard des actions ordinaires achetées par les membres de la haute direction visés dans le cadre du plan incitatif d'achat d'actions.

- 4) Représente la juste valeur des UAI attribuées aux membres de la haute direction visés, qui a été calculée en multipliant le nombre d'UAI attribuées par 54,98 \$ CA (58,13 \$ CA en 2018, 58,25 \$ CA en 2017), soit le « cours de référence » des actions ordinaires de la Société, comme le prévoit le plan d'UAI. La direction utilise le « cours de référence » pour évaluer la valeur estimative des attributions d'UAI lorsqu'elle détermine la valeur de la rémunération incitative à long terme proposée et, par conséquent, cette méthode d'évaluation est utilisée dans les présentes. Une autre juste valeur pour les éléments de rémunération a été utilisée pour les besoins de la comptabilité (voir la note 17c) des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2019).
- 5) Représente la juste valeur des UAP attribuées aux membres de la haute direction visés, qui a été calculée en multipliant le nombre d'UAP attribuées par 54,98 \$ CA (58,13 \$ CA en 2018, 58,25 \$ CA en 2017), soit le « cours de référence » des actions ordinaires de la Société, comme le prévoit le plan d'UAP. La direction utilise le « cours de référence » pour évaluer la valeur estimative des attributions d'UAP lorsqu'elle détermine la valeur de la rémunération incitative à long terme proposée et, par conséquent, cette méthode d'évaluation est utilisée dans les présentes. Une autre juste valeur pour les éléments de rémunération a été utilisée pour les besoins de la comptabilité (voir la note 17d) des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2019).
- 6) La valeur des attributions fondées sur des options, soit une moyenne pondérée de 10,44 \$ CA par option (12,66 \$ CA en 2018, 14,48 \$ CA en 2017), a été établie au moyen du modèle d'évaluation d'options Black-Scholes, modèle couramment utilisé qui pose comme principe que l'option évaluée ne peut être exercée qu'à l'expiration. Les options ont été attribuées au prix d'exercice de 55,10 \$ CA (58,04 \$ CA en 2018, 56,45 \$ CA en 2017), soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX la veille de l'attribution. Les calculs reposaient sur les autres principales hypothèses suivantes : (i) le taux d'intérêt sans risque, qui correspondait à une moyenne pondérée de 2,23 % (2,10 % en 2018, 1,16 % en 2017); (ii) la durée jusqu'à l'expiration de l'option, qui correspondait à une moyenne pondérée de 2,4 ans (2,4 ans en 2018, 2,3 ans en 2017); (iii) la volatilité des actions ordinaires de la Société à la TSX, qui correspondait à une moyenne pondérée de 30,0 % (35,0 % en 2018, 45,0 % en 2017); et (iv) le taux de rendement des actions ordinaires de la Société, qui correspondait à 1,15 % (1,00 % en 2018, 1,09 % en 2017).
- 7) Se compose des primes versées au titre des allocations pour l'utilisation d'une automobile, des avantages relatifs à la formation, à la santé et au bien-être, de l'assurance-maladie complémentaire à l'intention des membres de la haute direction, de l'assurance automobile et du stationnement.

En 2019, les membres de la haute direction visés ont reçu une rémunération en espèces et une rémunération autre qu'en espèces totalisant 21 883 559 \$, ou 2,48 % des flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation de la Société au cours de l'exercice (par rapport à la rémunération de 22 475 380 \$, ou 3,71 %, reçue par les membres de la haute direction visés en 2018).

Plan d'UAI

La Société a établi le plan d'UAI afin de fidéliser ses employés, ses dirigeants et ses administrateurs en leur attribuant des actions ordinaires sans effet dilutif en récompense de leur performance personnelle. Les attributions d'UAI sont déterminées par le comité de la rémunération (pour les administrateurs et les dirigeants) ou par le vice-président du conseil et chef de la direction (pour les employés). Lorsque l'attribution d'UAI prend la forme d'une somme en dollars, le nombre d'UAI attribuées à un participant correspond au quotient obtenu en divisant la valeur en dollars par le « cours de référence » à la date d'attribution. Pour les besoins du plan d'UAI, le « cours de référence » correspond à la moyenne simple des cours extrêmes des actions ordinaires de la Société à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant la date d'attribution (ou, si les actions ordinaires n'ont pas été négociées à la TSX, il correspond à la moyenne simple des cours extrêmes des actions ordinaires à la NYSE pendant cette période de cinq jours de bourse ou, si les actions ordinaires n'ont pas été négociées à la TSX ou à la NYSE, il correspond à la moyenne simple des cours extrêmes des actions ordinaires à la bourse canadienne à la cote de laquelle les actions ordinaires sont inscrites pendant cette période de cinq jours de bourse ou, si les actions ordinaires ne sont pas négociées à une telle bourse, il correspond à la moyenne simple des cours acheteurs et vendeurs des actions ordinaires à la TSX pendant cette période de cinq jours de bourse). Les dates d'acquisition des droits aux UAI sont précisées dans le plan d'UAI. Les droits aux UAI s'acquièrent le 31 décembre (ou le dernier jour ouvrable) de la troisième année civile qui suit celle à l'égard de laquelle les UAI ont été attribuées. Le comité de la rémunération (pour les administrateurs et les dirigeants) et le vice-président du conseil et chef de la direction (pour les employés) peuvent à leur seule appréciation permettre que les droits aux UAI s'acquièrent avant la date prévue. La valeur des dividendes déclarés sur les UAI dont les droits ne sont pas acquis est versée au participant en une somme forfaitaire à l'acquisition des droits aux UAI. Une fois les droits acquis, les actions ordinaires visées par les UAI qui sont achetées par un agent administratif tiers sur le marché libre sont transférées au compte d'UAI dont les droits ont été acquis du participant en cause (déduction faite des impôts applicables) et peuvent être vendues à la demande de celui-ci. Les actions ordinaires vendues par l'agent administratif à des fins fiscales au moment de l'acquisition sont vendues automatiquement par celui-ci sans les instructions ou les directives du participant et, le cas échéant, l'opération de vente est déclarée par le participant conformément aux exigences d'information applicables au moment de l'opération.

En cas de cessation d'emploi au sein de la Société par suite d'un changement de contrôle ou dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, les droits d'un participant à l'égard d'UAI sont acquis immédiatement. En cas

de congédiement pour un motif valable (au sens attribué à ce terme dans le plan d'UAI), le participant perd immédiatement tous ses droits à l'égard des UAI dont les droits n'ont pas été acquis. S'il est mis fin à l'emploi d'un participant sans motif valable, si le participant prend sa retraite ou décède alors qu'il est toujours au service de la Société, s'il devient invalide et que la Société met fin à son emploi en raison de cette invalidité ou s'il est un administrateur et démissionne du conseil d'administration, les droits du participant à l'égard des UAI dont les droits n'ont pas été acquis sont immédiatement acquis. Le participant (qui n'est pas un administrateur) qui démissionne de son poste au sein de la Société perd immédiatement tous ses droits à l'égard des UAI dont les droits n'ont pas été acquis, à moins que le comité de la rémunération (pour les dirigeants) ou le vice-président du conseil et chef de la direction (pour les employés) n'en décide autrement.

En cas de changement de contrôle de la Société, le plan d'UAI prévoit que l'entité acquérante ou l'entité issue de l'opération doit prendre en charge la totalité des UAI en cours ou remplacer celles-ci par des unités d'actions similaires. Si l'entité acquérante ou l'entité issue de l'opération omet de faire ce qui précède ou si le comité de la rémunération en décide autrement à sa seule appréciation, le plan d'UAI prendra fin et les droits à toutes les UAI en cours seront réputés acquis.

Les droits d'un participant aux termes du plan d'UAI sont incessibles, sauf lorsque la loi ou des ordonnances ou ententes en cas d'échec du mariage l'exigent. La Société peut céder ses obligations et ses droits prévus dans le plan d'UAI à une entité qui la remplace dans l'exploitation de son entreprise, à une société issue d'une fusion, d'une réorganisation, d'un regroupement ou d'un arrangement touchant la Société ou à une société qui acquiert la totalité ou la quasi-totalité des actifs ou de l'entreprise de la Société. En cas de fusion, de regroupement, de scission partielle ou de toute autre distribution qui ne constitue pas une distribution normale aux actionnaires de la Société, le conseil d'administration peut à sa seule appréciation ajuster le nombre ou le type d'actions sur lesquelles les UAI sont fondées ou le nombre d'UAI attribuées aux participants.

Plan d'UAP

La Société a établi le plan d'UAP afin de fidéliser ses hauts dirigeants en leur attribuant des actions ordinaires sans effet dilutif en récompense de leur performance, et d'aligner la performance des hauts dirigeants sur le rendement pour les actionnaires de la Société. Les attributions d'UAP sont déterminées par le comité de la rémunération. Lorsque l'attribution d'UAP prend la forme d'une somme en dollars, le nombre d'UAP attribuées à un participant correspond au quotient obtenu en divisant la valeur en dollars par le « cours de référence » à la date d'attribution. Pour les besoins du plan d'UAP, le « cours de référence » correspond à la moyenne simple des cours extrêmes des actions ordinaires de la Société à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant la date d'attribution (ou, si les actions ordinaires n'ont pas été négociées à la TSX, il correspond à la moyenne simple des cours extrêmes des actions ordinaires à la NYSE pendant cette période de cinq jours de bourse ou, si les actions ordinaires n'ont pas été négociées à la TSX ou à la NYSE, il correspond à la moyenne simple des cours extrêmes des actions ordinaires à la bourse canadienne à la cote de laquelle les actions ordinaires sont inscrites pendant cette période de cinq jours de bourse ou, si les actions ordinaires ne sont pas négociées à une telle bourse, il correspond à la moyenne simple des cours acheteurs et vendeurs des actions ordinaires à la TSX pendant cette période de cinq jours de bourse). La valeur des dividendes déclarés sur les UAP dont les droits n'ont pas été acquis (jusqu'à concurrence de la valeur maximale de l'attribution d'UAP initiale) est versée au participant en une somme forfaitaire à l'acquisition des droits aux UAP. Une fois les droits acquis, les actions ordinaires visées par les UAP qui sont achetées par un agent administratif tiers sur le marché libre sont transférées au compte d'UAP dont les droits ont été acquis du participant en cause (déduction faite des impôts applicables) et peuvent être vendues à la demande de celui-ci. Les actions ordinaires vendues par l'agent administratif à des fins fiscales au moment de l'acquisition sont vendues automatiquement par celui-ci sans les instructions ou les directives du participant et, le cas échéant, l'opération de vente est déclarée par le participant conformément aux exigences d'information applicables au moment de l'opération.

Les droits aux UAP s'acquièrent le 31 décembre (ou le dernier jour ouvrable) de la troisième année civile qui suit celle à l'égard de laquelle les UAP ont été attribuées. Après le 20 novembre de l'année d'acquisition des droits, le comité de la rémunération détermine la « mesure de la performance » devant s'appliquer aux UAP dont les droits s'acquièrent le 31 décembre de cette année-là. Le comité de la rémunération détermine la « mesure de la performance » à l'égard des UAP en fonction des quatre facteurs suivants : 1) le « rang relatif du rendement total pour les actionnaires », calculé a) en additionnant (i) le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de la Société à la TSX (ou, si les actions ordinaires n'ont pas été négociées à la TSX, à l'autre bourse à la cote de laquelle les actions ordinaires sont inscrites et sur laquelle le volume d'opérations a été le plus

important) pour la période de cinq jours de bourse précédant le dernier jour de bourse précédant le 20 novembre de l'année d'acquisition des droits et (ii) la valeur totale des dividendes versés par la Société sur chaque action ordinaire entre le 1^{er} janvier de l'année d'attribution et le 20 novembre de l'année d'acquisition des droits, et b) en divisant la somme des points (i) et (ii) par le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de la Société à la TSX (ou, si les actions ordinaires n'ont pas été négociées à la TSX, à l'autre bourse à la cote de laquelle les actions ordinaires sont inscrites et sur laquelle le volume d'opérations a été le plus important) pour la période de cinq jours de bourse précédant le 1^{er} janvier de l'année d'attribution; 2) le « rang relatif du ratio valeur/valeur liquidative », soit la prime (ou l'escompte) de la valeur d'une action par rapport à sa valeur liquidative (soit la valeur des actifs d'une société, moins la valeur des passifs de cette société); 3) la « production », qui est déterminée en fonction de la production réelle de la Société au cours d'une année civile donnée, en pourcentage des indications de production annuelles publiées dans le communiqué de février de la Société annonçant ses résultats du quatrième trimestre et de fin d'exercice pour l'exercice précédent; et 4) les « charges de maintien tout compris », qui sont déterminées en fonction des charges de maintien tout compris réelles de la Société pour une année civile donnée, en pourcentage des indications annuelles relatives aux charges de maintien tout compris publiées dans le communiqué de février de la Société annonçant ses résultats du quatrième trimestre et de fin d'exercice pour l'exercice précédent. Le rang relatif du rendement total pour les actionnaires et le rang relatif du ratio valeur/valeur liquidative sont comparés à ceux d'un groupe de 19 sociétés comparables, que le comité de la rémunération peut modifier à l'occasion. Le rang relatif du rendement total pour les actionnaires et le rang relatif du ratio valeur/valeur liquidative représentent respectivement 37,5 % de la mesure de la performance, et la production et les charges de maintien tout compris représentent respectivement 12,5 % de la mesure de la performance. Selon la mesure de la performance, les paiements peuvent s'établir dans une fourchette de 0 % à 200 % de l'attribution initiale d'UAP. Quel que soit le rendement total pour les actionnaires de la Société par rapport à celui des sociétés comparables, l'attribution d'UAP sera plafonnée à 100 % si le rendement total absolu pour les actionnaires réalisé par la Société est négatif.

En cas de cessation d'emploi au sein de la Société par suite d'un changement de contrôle ou dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, les droits d'un participant à l'égard d'UAP sont acquis immédiatement. En cas de congédiement pour un motif valable (au sens attribué à ce terme dans le plan d'UAP), le participant perd immédiatement tous ses droits à l'égard des UAP dont les droits n'ont pas été acquis. Si le participant prend sa retraite ou décède alors qu'il est toujours au service de la Société, les droits du participant à l'égard des UAP dont les droits n'ont pas été acquis sont immédiatement acquis, en fonction de la performance cible. Si le participant devient invalide et que la Société met fin à son emploi en raison de cette invalidité, les droits du participant à l'égard des UAP dont les droits n'ont pas été acquis continuent de s'acquérir après la date de cessation d'emploi du participant. S'il est mis fin à l'emploi d'un participant sans motif valable ou si le participant démissionne de son poste au sein de la Société, le participant perd tous ses droits à l'égard des UAP dont les droits n'ont pas été acquis, à moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement.

En cas de changement de contrôle de la Société, le plan d'UAP prévoit que l'entité acquérante ou l'entité issue de l'opération doit prendre en charge la totalité des UAP en cours ou remplacer celles-ci par des unités d'actions similaires. Si l'entité acquérante ou l'entité issue de l'opération omet de faire ce qui précède ou si le comité de la rémunération en décide autrement à sa seule appréciation, le plan d'UAP prendra fin et les droits à toutes les UAP en cours seront réputés acquis.

Les droits d'un participant aux termes du plan d'UAP sont incessibles, sauf lorsque la loi ou des ordonnances ou ententes en cas d'échec du mariage l'exigent. La Société peut céder ses obligations et ses droits prévus dans le plan d'UAP à une entité qui la remplace dans l'exploitation de son entreprise, à une société issue d'une fusion, d'une réorganisation, d'un regroupement ou d'un arrangement touchant la Société ou à une société qui acquiert la totalité ou la quasi-totalité des actifs ou de l'entreprise de la Société. En cas de fusion, de regroupement, de scission partielle ou de toute autre distribution qui ne constitue pas une distribution normale aux actionnaires de la Société, le conseil d'administration peut à sa seule appréciation ajuster le nombre ou le type d'actions sur lesquelles les UAP sont fondées ou le nombre d'UAP attribuées aux participants.

Plan d'options sur actions

Aux termes du plan d'options sur actions, des options d'achat d'actions ordinaires peuvent être attribuées aux dirigeants, aux employés et aux consultants de la Société. Le prix d'exercice des options attribuées peut être libellé en dollars canadiens ou en dollars américains et est déterminé par le conseil d'administration, mais ne doit généralement pas être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX (pour les options

dont le prix d'exercice est en dollars canadiens) ou à la NYSE (pour les options dont le prix d'exercice est en dollars américains) le jour de bourse précédant la date d'attribution. La durée maximale des options attribuées dans le cadre du plan d'options sur actions est de cinq ans, et le nombre maximal d'options pouvant être émises au cours d'une année donnée correspond à 2 % des actions ordinaires en circulation de la Société. En outre, au plus 25 % des options attribuées sont acquises 30 jours après la date d'attribution et les options restantes sont acquises en tranches égales à chacun des trois anniversaires suivant l'attribution. Le nombre d'actions ordinaires pouvant être réservées aux fins d'émission en faveur d'une personne donnée aux termes d'options (dans le cadre du plan d'options sur actions ou autrement), de bons de souscription, de plans d'achat d'actions ou d'autres mécanismes de rémunération ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires en circulation. De plus, le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux initiés de la Société aux termes d'options (dans le cadre du plan d'options sur actions ou autrement), de bons de souscription, de plans d'achat d'actions ou d'autres mécanismes de rémunération ne peut à aucun moment dépasser 10 % des actions ordinaires en circulation, et le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises à des initiés de la Société aux termes d'options (dans le cadre du plan d'options sur actions ou autrement), de bons de souscription, de plans d'achat d'actions ou d'autres mécanismes de rémunération au cours d'une période de un an ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires en circulation.

Le plan d'options sur actions prévoit qu'une option détenue par un titulaire d'options expirera dans les circonstances suivantes :

- lorsque l'option vient à échéance (obligatoirement au plus tard cinq ans après son attribution);
- 30 jours après que le titulaire de l'option a cessé d'être un employé, un dirigeant ou un consultant de la Société ou d'une filiale de la Société;
- 12 mois après le décès du titulaire de l'option.

Le titulaire d'une option attribuée dans le cadre du plan d'options sur actions peut céder cette option uniquement à des cessionnaires admissibles, à savoir un époux, une fille ou un fils mineur, une petite-fille ou un petit-fils mineur, une fiducie régie par un régime enregistré d'épargne-retraite d'un participant, une société contrôlée par le participant et dont tous les autres actionnaires sont des cessionnaires admissibles ou une fiducie familiale dont le participant admissible est un fiduciaire et dont tous les bénéficiaires sont des cessionnaires admissibles. Les cessions doivent être approuvées par le conseil d'administration et les bourses ou autres autorités compétentes.

Le conseil d'administration peut, dans la mesure permise par la loi et sous réserve de toutes les approbations requises des bourses ou autres autorités compétentes, apporter certaines modifications aux modalités du plan d'options sur actions sans l'approbation des actionnaires, y compris les suivantes : des modifications d'ordre administratif, des modifications nécessaires pour assurer la conformité à la législation applicable (y compris les règles, les règlements et les politiques de la TSX), des modifications portant sur l'administration du plan d'options sur actions (à condition que la modification n'entraîne pas la prorogation de la date d'expiration initiale), des modifications aux dispositions relatives à l'acquisition des droits du plan d'options sur actions ou d'une option donnée, des modifications aux dispositions relatives à la résiliation anticipée du plan d'options sur actions ou d'une option donnée, que l'option soit ou non détenue par un initié (à condition que ces modifications n'entraînent pas la prorogation de la date d'expiration initiale), l'ajout ou la modification d'une caractéristique d'exercice sans décaissement, des modifications visant à suspendre le plan d'options sur actions ou à y mettre fin et toute autre modification, fondamentale ou non, qui n'exige pas l'approbation des actionnaires aux termes de la législation applicable (y compris les règles, les règlements et les politiques de la TSX). Aucune modification du plan d'options sur actions qui porterait atteinte aux droits d'un titulaire d'options aux termes d'une option attribuée dans le cadre de ce plan ne peut être effectuée sans le consentement du titulaire d'options dont les droits sont touchés.

En outre, aucune modification du plan d'options sur actions visant à augmenter le nombre maximal d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission, à réduire le prix d'exercice d'une option, à prolonger la durée d'une option, à augmenter le plafond des attributions d'options aux initiés de la Société, à changer la façon de déterminer qui sont les participants admissibles ou les cessionnaires admissibles ou à attribuer au conseil d'administration de nouveaux pouvoirs lui permettant de modifier le plan d'options sur actions ou des droits ne peut être effectuée sans l'approbation préalable des actionnaires de la Société. À la suite de la publication d'un avis du personnel de la TSX au sujet de la modification des mécanismes de rémunération en titres, la Société a apporté en 2007 une modification au plan d'options sur actions, qui a eu pour effet de fixer la date d'expiration d'une option au 10^e jour suivant la fin de la période d'interdiction d'opérations dans le cas où la Société a imposé une période d'interdiction d'opérations qui était en vigueur dans les 10 jours de bourse précédant l'expiration de l'option. Le plan d'options sur actions n'autorise pas expressément les participants à convertir une option en droit à la plus-value d'actions.

Aux termes du plan d'options sur actions, seules les personnes admissibles qui ne sont pas des dirigeants de la Société ont droit à des prêts (notamment avec recours limité ou sans recours), à des cautionnements et à d'autres mesures de soutien au financement de la Société afin de faciliter l'exercice d'options. En 2019, aucun prêt, cautionnement ou autre aide financière n'a été consenti dans le cadre du plan d'options sur actions.

Le nombre total d'actions ordinaires disponibles aux fins d'émission dans le cadre du plan d'options sur actions s'établit à 35 700 000, et 27 186 524 actions ordinaires ont été émises à l'exercice d'options depuis la création du plan d'options sur actions, ce qui représente 14,8 % et 11,3 % des 240 848 228 actions ordinaires émises et en circulation de la Société au 17 mars 2020.

Le nombre d'actions ordinaires disponibles aux fins d'émission dans le cadre du plan d'options sur actions s'établit actuellement à 8 513 476 actions ordinaires (ce qui comprend 4 969 950 actions ordinaires se rapportant à des options émises mais non exercées et 3 543 526 actions ordinaires se rapportant à des options réservées aux fins d'émission), ce qui représente 3,5 % des 240 848 228 actions ordinaires émises et en circulation de la Société au 17 mars 2020.

Le tableau suivant présente la valeur à l'acquisition, au cours du dernier exercice de la Société, des droits aux attributions effectuées aux membres de la haute direction visés en vertu d'un plan incitatif.

Tableau des attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice 2019

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹⁾	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice ³⁾
	(\$)	(\$)	(\$)
Sean Boyd ⁴⁾	néant	8 097 643	3 391 200
David Smith.....	213 344	2 429 293	459 696
Ammar Al-Joundi ⁵⁾	néant	5 263 468	715 920
Yvon Sylvestre	193 155	2 024 411	422 016
Jean Robitaille	190 864	1 781 481	324 048

- 1) Les sommes indiquées pour MM. Smith, Sylvestre et Robitaille représentent les options attribuées dont les droits ont été acquis en 2019. Elles ont été calculées en multipliant le nombre d'options dont les droits ont été acquis par le cours des actions ordinaires de la Société à la TSX aux dates d'acquisition des droits applicables, soit 54,81 \$ CA (2 janvier 2019) ou 55,60 \$ CA (3 janvier 2019) ou 54,23 \$ CA (4 janvier 2019) ou 56,62 \$ CA (1^{er} février 2019), moins le prix d'exercice de ces options. Les valeurs ont été converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.
- 2) Représente les UAI et les UAP dont les droits ont été acquis en 2019. Les valeurs ont été calculées en multipliant le nombre d'UAI et d'UAP dont les droits ont été acquis en 2019 par 79,95 \$ CA (soit le cours des actions ordinaires de la Société à la TSX au moment de l'acquisition des droits). Les valeurs ont été converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens pour 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.
- 3) Ces sommes ont été versées en dollars canadiens et sont présentées en dollars américains. Les valeurs ont été converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.
- 4) M. Boyd ne reçoit pas d'options.
- 5) M. Al-Joundi ne reçoit pas d'options.

En 2019, MM. Smith, Sylvestre et Robitaille ont exercé des options pour recevoir un produit théorique totalisant 8 047 201 \$ (MM. Boyd et Al-Joundi ne reçoivent pas d'options); la Société a tiré un produit de 8 489 110 \$ de l'exercice de ces options. Ces sommes étaient libellées initialement en dollars canadiens et ont été converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.

Le tableau suivant présente les attributions d'options et les attributions fondées sur des actions en cours effectuées aux membres de la haute direction visés au 31 décembre 2019 (MM. Boyd et Al-Joundi ne reçoivent pas d'options).

Tableau des attributions en cours en vertu d'un plan incitatif

Nom	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options ¹⁾	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ²⁾	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ³⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁴⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
	(n ^{bre})	(\$)		(\$)	(n ^{bre})	(\$)	(\$)
Sean Boyd	—	—	—	—	200 001	12 315 382	néant
David Smith	11 250	56,45	3/1/2022	203 802	68 000	4 187 209	néant
	26 000	58,04	2/1/2023	439 182			
	40 000	55,10	2/1/2024	766 204			
Ammar Al-Joundi	—	—	—	—	130 000	8 004 958	néant
Yvon Sylvestre	40 000	56,45	3/1/2022	724 630	64 000	3 940 903	néant
	40 000	58,04	2/1/2023	675 664			
	40 000	55,10	2/1/2024	766 204			
Jean Robitaille	40 000	36,37	4/1/2021	1 343 014	49 000	3 017 253	néant
	40 000	56,45	3/1/2022	724 630			
	34 000	58,04	2/1/2023	574 315			
	32 000	55,10	2/1/2024	612 964			

1) Les prix d'exercice des options sont en dollars canadiens.

2) La valeur est établie en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le 31 décembre 2019, soit 79,98 \$ CA, déduction faite du prix d'exercice applicable à ces options. Le 31 décembre 2019, le taux de change publié par la Banque du Canada était de 1,00 \$ CA pour 0,7699 \$ US.

3) Ce nombre comprend les UAI et les UAP relatives à chacun des membres de la haute direction visés : M. Boyd (100 001 UAI et 100 000 UAP), M. Smith (34 000 UAI et 34 000 UAP), M. Al-Joundi (65 000 UAI et 65 000 UAP), M. Sylvestre (32 000 UAI et 32 000 UAP) et M. Robitaille (24 500 UAI et 24 500 UAP) .

4) La valeur est établie en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le 31 décembre 2019, soit 79,98 \$ CA. Le 31 décembre 2019, le taux de change publié par la Banque du Canada était de 1,00 \$ CA pour 0,7699 \$ US.

Le tableau suivant indique, au 17 mars 2020, les plans de rémunération dans le cadre desquels l'émission de nouveaux titres de capitaux propres de la Société est autorisée. Les renseignements sont regroupés par plans approuvés par les actionnaires ainsi que par plans non approuvés par les actionnaires, ces derniers étant inexistant.

Information sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Catégorie de plan	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (\$ CA)	Durée restante moyenne pondérée des options en cours	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	Nombre d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres en cours autres que des options sur actions
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les actionnaires	4 969 950 ¹⁾	62,80 ²⁾	3,51 ans ³⁾	4 764 981 ⁴⁾	néant ⁵⁾
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les actionnaires	néant	néant	néant	néant	néant

- 1) Au 31 décembre 2019, le nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours s'élevait à 4 122 300 (soit 1,72 % des actions ordinaires émises et en circulation au 31 décembre 2019).
- 2) Au 31 décembre 2019, le prix d'exercice moyen pondéré des options en cours était de 54,86 \$ CA.
- 3) Au 31 décembre 2019, la durée restante moyenne pondérée des options en cours était de 3,07 ans.
- 4) Ce nombre comprend les actions ordinaires disponibles aux fins d'émission au 17 mars 2020 dans le cadre du plan d'options sur actions (3 543 526) et du plan incitatif d'achat d'actions (1 221 455). Au 31 décembre 2019, le nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres s'élevait à 6 293 069, ce qui comprenait les actions ordinaires disponibles aux fins d'émission dans le cadre du plan d'options sur actions (5 071 614, ce qui représente 2 % des actions ordinaires émises et en circulation au 31 décembre 2019) et du plan incitatif d'achat d'actions (1 221 455, ce qui représente 0,5 % des actions ordinaires émises et en circulation au 31 décembre 2019).
- 5) Au 31 décembre 2019, il n'y avait en cours aucune attribution fondée sur des titres de capitaux propres autre que des options.

Plan incitatif d'achat d'actions

En 1997, les actionnaires de la Société ont approuvé le plan incitatif d'achat d'actions afin d'encourager les administrateurs, les dirigeants et les employés à temps plein de la Société à acquérir des actions ordinaires de la Société. En 2009, le plan incitatif d'achat d'actions a été modifié afin qu'il soit interdit aux administrateurs non membres de la haute direction d'y participer. Les employés à temps plein qui sont au service de la Société ou de ses filiales de façon continue depuis au moins 12 mois sont admissibles à participer à ce plan au début de chaque exercice. Les employés admissibles peuvent verser une contribution maximale correspondant à 10 % de leur salaire annuel de base de l'exercice précédent au moyen de retenues à la source mensuelles ou de paiements trimestriels par chèque. La Société verse une cotisation équivalant à au plus 50 % des cotisations du participant au plan incitatif d'achat d'actions. Les 31 mars, 30 juin, 30 septembre et 31 décembre de chaque année (ou, si une de ces dates n'est pas un jour ouvrable, le jour ouvrable suivant), la Société émet à chaque participant un nombre d'actions ordinaires dont la valeur correspond au total des cotisations versées pour le compte du participant dans le cadre du plan incitatif d'achat d'actions (c.-à-d. les cotisations du participant et celles de la Société) converties en actions ordinaires au « cours de référence » à la date d'émission (arrondi au nombre entier d'actions ordinaires inférieur). Pour les besoins du plan incitatif d'achat d'actions, le « cours de référence » correspond à la moyenne simple des cours extrêmes des actions ordinaires de la Société à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant la date d'émission (ou, si les actions ordinaires n'ont pas été négociées à la TSX, il correspond à la moyenne simple des cours extrêmes des actions ordinaires à la NYSE pendant cette période de cinq jours de bourse ou, si les actions ordinaires n'ont pas été négociées à la TSX ou à la NYSE, il correspond à la moyenne simple des cours extrêmes des actions ordinaires à la bourse canadienne à la cote de laquelle les actions ordinaires sont inscrites pendant cette période de cinq jours de bourse ou, si les actions ordinaires ne sont pas négociées à une telle bourse, il correspond à la moyenne simple des cours acheteurs et vendeurs des actions ordinaires à la TSX pendant la période de cinq jours de bourse). À l'exception de ce qui est énoncé ci-dessus, aucune limite ne s'applique à la participation d'initiés au plan incitatif d'achat d'actions.

Il existe une période de restriction de un an au cours de laquelle il n'est pas permis au participant d'aliéner, notamment par vente ou transfert, les actions ordinaires acquises dans le cadre du plan incitatif d'achat d'actions. Au cours de la période de restriction de un an, les participants auront le droit (i) d'exercer les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires, (ii) de recevoir tous les dividendes en espèces déclarés et versés sur leurs actions ordinaires et (iii) de transférer, de vendre ou de déposer la totalité ou une partie de leurs actions ordinaires

dans le cadre d'une offre publique d'achat faite de bonne foi par un tiers. La période de restriction de un an commence à la date d'émission des actions ordinaires au participant dans le cadre du plan. Le vice-président du conseil et chef de la direction aura le pouvoir de renoncer à l'application de la période de restriction de un an à l'égard des actions ordinaires émises dans le cadre du plan qui sont détenues par les participants autres que lui-même. Le comité de la rémunération a le pouvoir de renoncer à l'application de la période de restriction de un an à l'égard des actions ordinaires émises aux termes du plan incitatif d'achat d'actions qui sont détenues par le vice-président du conseil et chef de la direction. L'ensemble des droits et des avantages revenant au participant conformément au plan incitatif d'achat d'actions ne peuvent être cédés, sauf dans la mesure où cela est expressément prévu dans ce plan. Toutes les restrictions applicables à l'aliénation, notamment par vente ou transfert, des actions ordinaires émises aux termes du plan incitatif d'achat d'actions sont automatiquement levées à la cessation d'emploi ou au décès du participant. La période de restriction de un an à l'égard des actions ordinaires acquises dans le cadre du plan incitatif d'achat d'actions ne s'applique pas aux participants des États-Unis.

La participation au plan incitatif d'achat d'actions prend fin à la cessation d'emploi (volontaire ou involontaire) ou au décès du participant. Aux termes du plan incitatif d'achat d'actions, le vice-président du conseil et chef de la direction peut permettre aux participants (sauf lui-même) de se retirer du plan au cours d'une année du plan à l'égard de laquelle le participant a choisi de participer au plan. Par ailleurs, le comité de la rémunération peut accorder au vice-président du conseil et chef de la direction la permission de se retirer du plan incitatif d'achat d'actions au cours d'une année du plan à l'égard de laquelle il a choisi de participer au plan. Le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan incitatif d'achat d'actions peut être rajusté au besoin en cas de fractionnement, de regroupement ou de reclassement des actions ordinaires de la Société ou de tout autre rajustement du capital, et il peut faire l'objet de tout autre rajustement que le comité de la rémunération juge nécessaire ou raisonnable.

Voici des exemples de modifications du plan incitatif d'achat d'actions qui nécessitent l'approbation des actionnaires : (i) la modification des dispositions relatives à la modification du plan; (ii) l'augmentation du nombre maximal d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan incitatif d'achat d'actions; (iii) la modification du plafond de cotisation des participants; et (iv) la modification du plafond de cotisation de la Société. Voici des exemples de modifications que le comité de la rémunération peut apporter sans l'approbation des actionnaires : (i) des modifications visant à assurer la conformité continue à la législation et à la réglementation applicables; (ii) des modifications d'ordre administratif; (iii) des modifications visant à modifier la catégorie de participants admissibles au plan incitatif d'achat d'actions; (iv) des modifications visant à modifier les modalités de toute aide financière accordée aux participants; et (v) des modifications visant à modifier les restrictions applicables à l'aliénation des actions ordinaires, notamment par vente ou transfert.

Par ailleurs, la Société peut consentir des prêts aux participants (sauf les administrateurs et les dirigeants de la Société) pour faciliter l'achat d'actions ordinaires dans le cadre du plan incitatif d'achat d'actions. Chaque prêt est attesté par un billet d'une durée maximale de 10 ans et est exigible et remboursable à la plus rapprochée des dates suivantes : (i) la date d'échéance du prêt; (ii) le deuxième anniversaire de la cessation de l'emploi du participant; ou (iii) la date à laquelle le participant devient un administrateur ou un dirigeant de la Société. Les actions ordinaires que le participant achète dans le cadre du plan incitatif d'achat d'actions sont données en garantie des sommes prêtées par la Société au participant. En 2019, aucun prêt n'a été consenti aux termes du plan incitatif d'achat d'actions.

En 2019, les actionnaires de la Société ont approuvé une modification du plan incitatif d'achat d'actions visant à faire passer à 8 100 000 le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes de ce plan. Des 8 100 000 actions ordinaires approuvées, il reste à la Société, en date du 17 mars 2020, 1 221 455 actions ordinaires aux fins d'émission dans le cadre du plan incitatif d'achat d'actions, ce qui représente 0,5 % des actions ordinaires émises et en circulation au 17 mars 2020.

Prestations en vertu de régimes de retraite

Le régime de retraite à cotisations définies de base de la Société (le « régime de base ») prévoit des prestations de retraite pour l'ensemble des employés de la Société, y compris les membres de la haute direction visés. Dans le cadre du régime de base, la Société verse à ce régime une somme égale à 5 % des gains ouvrant droit à pension (y compris le salaire et la rémunération incitative annuelle) de chaque employé participant. Le total des cotisations de la Société ne peut dépasser le plafond des cotisations définies, au sens attribué à ce terme

dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). À la cessation d'emploi du participant, la Société met fin à ses cotisations au régime de base, et le participant a droit à des prestations de retraite correspondant au solde de son compte du régime de base. Les cotisations au régime de base sont investies dans divers fonds offerts par l'administrateur du régime, selon les instructions du participant.

Outre le régime de base, en date du 1^{er} janvier 2008, conformément à la politique de la Société selon laquelle la rémunération doit être concurrentielle en vue d'attirer et de maintenir en poste les membres de la haute direction ayant les compétences requises pour diriger et faire croître l'entreprise de la Société, et afin d'augmenter les prestations de retraite offertes par la Société, qui sont moins élevées que celles offertes par des sociétés comparables du secteur de la production aurifère, la Société a adopté un régime à cotisations définies complémentaire (le « régime complémentaire ») à l'intention des membres de la haute direction occupant le poste de vice-président ou un poste hiérarchiquement plus élevé. Le 31 décembre de chaque année, la Société porte au crédit du compte de chaque participant une somme égale à 15 % des gains ouvrant droit à pension du participant pour l'année (y compris le salaire et la rémunération incitative annuelle), déduction faite de la cotisation de la Société au régime de base. De plus, le 31 décembre de chaque année, la Société porte au crédit du compte de chaque participant un rendement théorique correspondant au solde du compte de ce dernier au début de l'année, multiplié par le taux de rendement moyen des obligations négociables du gouvernement du Canada de plus de 10 ans. Au moment de son départ à la retraite, le participant, qui doit alors avoir au moins 55 ans, recevra le solde de son compte selon le mode de son choix, à savoir au moyen a) de cinq paiements annuels effectués après la date du départ à la retraite ou b) d'une somme forfaitaire. S'il est mis fin à son emploi avant qu'il ait atteint l'âge de 55 ans, le participant recevra le montant total porté au crédit de son compte au moyen d'une somme forfaitaire.

Le régime de convention de retraite individuel (le « régime des cadres ») s'appliquant à M. Boyd offre des prestations de retraite correspondant généralement (après impôts) aux prestations de retraite qui proviendraient directement d'un régime de pension agréé. Il n'y a pas de limite aux prestations de retraite aux termes du régime des cadres. Le régime des cadres offre une prestation de retraite annuelle à 60 ans égale à 2 % des gains moyens ouvrant droit à pension des trois dernières années de M. Boyd (moins la prestation annuelle payable aux termes du régime de base pour chacune des trois dernières années) multipliés par le nombre d'années de service continu au sein de la Société. Les gains ouvrant droit à pension aux fins du régime des cadres comprennent la rémunération de base totale, à l'exclusion des avantages sociaux, des primes, de l'allocation d'automobile ou autres allocations ou des paiements inhabituels. Les versements effectués aux termes du régime des cadres sont garantis par une lettre de crédit provenant d'une banque canadienne. La Société n'a pas pour politique d'attribuer des années de service supplémentaires dans le cadre de ses régimes de retraite.

Le tableau suivant présente les prestations payables à M. Boyd ainsi que les frais connexes à la charge de la Société en sus des frais liés à son régime de base.

Tableau des régimes à prestations définies¹⁾

Nom	Années décomptées ²⁾ (n ^{bre})	Prestations annuelles accumulées		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ³⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁵⁾ (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ⁶⁾ (\$)
		À la fin de l'exercice ²⁾ (\$)	Prestations payables à l'âge de 65 ans (\$)				
Sean Boyd.....	34	835 326	916 830	12 656 938	377 478	1 829 892	14 864 308

1) Les sommes sont initialement présentées en dollars canadiens et sont ensuite converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.

2) Au 31 décembre 2019.

3) Les méthodes d'évaluation actuarielle et les hypothèses qu'a utilisées la Société pour quantifier l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice sont les mêmes que celles qui sont indiquées à la note 15 des états financiers consolidés annuels audités de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2019.

4) Représente la valeur des prestations de retraite gagnées au cours de l'exercice ainsi que l'incidence de toute modification apportée au régime et des différences entre la rémunération réellement versée et les hypothèses sur la rémunération.

5) Représente l'incidence de l'intérêt couru à l'égard de l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ainsi que l'évolution des hypothèses actuarielles et des autres pertes et gains actuariels.

6) Les méthodes d'évaluation actuarielle et les hypothèses qu'a utilisées la Société pour quantifier l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice sont les mêmes que celles qui sont indiquées à la note 15 des états financiers consolidés annuels audités de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Les tableaux suivants présentent des renseignements sommaires concernant le régime de base et le régime complémentaire à l'égard de chacun des membres de la haute direction visés au 31 décembre 2019.

Tableau des régimes à cotisations définies – Régime de base¹⁾

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice	Montant attribuable à des éléments rémunératoires ²⁾	Montant attribuable à des éléments non rémunératoires ³⁾	Valeur accumulée à la fin de l'exercice
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Sean Boyd.....	642 195	20 521	82 432	745 147
David Smith.....	300 106	20 521	57 183	377 810
Ammar Al-Joundi...	84 503	20 521	13 442	118 466
Yvon Sylvestre	273 578	20 521	34 128	328 227
Jean Robitaille.....	504 999	20 521	71 624	597 144

1) Les sommes sont initialement présentées en dollars canadiens et sont ensuite converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.

2) Comprend le montant total des cotisations versées par la Société au compte du membre en 2019.

3) Comprend tout le revenu de placement gagné sur les soldes du compte du membre en 2019.

Tableau des régimes à cotisations définies – Régime complémentaire¹⁾

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice	Montant attribuable à des éléments rémunératoires ²⁾	Montant attribuable à des éléments non rémunératoires ³⁾	Valeur accumulée à la fin de l'exercice
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Sean Boyd ⁴⁾	néant	néant	néant	néant
David Smith.....	953 016	124 736	15 915	1 093 667
Ammar Al-Joundi...	698 472	188 603	11 665	898 740
Yvon Sylvestre	669 794	110 606	11 186	791 585
Jean Robitaille.....	845 840	90 259	14 125	950 224

1) Les sommes sont initialement présentées en dollars canadiens et sont ensuite converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US.

2) Comprend le montant total porté théoriquement par la Société au crédit du compte du membre en 2019. Aucun revenu de placement supérieur au marché n'a été porté au crédit du compte aux termes du régime complémentaire.

3) Comprend tout le revenu de placement gagné sur les soldes théoriques du compte du membre en 2019.

4) M. Boyd ne participe pas au régime complémentaire.

Contrats d'emploi et cessation d'emploi

La Société a conclu avec chacun de ses membres de la haute direction un contrat d'emploi prévoyant un salaire de base annuel, des primes discrétionnaires et certains avantages au titre de régimes de retraite, d'assurance-maladie, d'assurance dentaire et d'autres assurances ainsi que l'utilisation d'une automobile. Ces montants peuvent être majorés à l'appréciation du conseil d'administration sur la recommandation du comité de la rémunération. Pour obtenir des renseignements sur le salaire de base de chaque membre de la haute direction visé en 2019, voir le « Tableau sommaire de la rémunération » ci-dessus. Si les contrats respectifs sont résiliés sans motif valable ou pour des motifs autres que le décès ou l'invalidité, ou en raison de la démission des personnes susmentionnées à la suite de certains événements, tous les membres de la haute direction visés auront droit à une somme correspondant à deux fois leur salaire de base annuel à la date de résiliation, plus un montant correspondant à deux fois leur rémunération incitative annuelle (moyenne des deux années précédentes, exclusion faite des options, des UAI et des UAP) et au maintien des avantages sociaux pendant une période maximale de deux ans (ou, au choix de l'employé, à une somme égale au coût de ces avantages sociaux pour la Société) ou jusqu'à la date à laquelle la personne visée commence un nouvel emploi. Les indemnités de cessation d'emploi pour chacun des membres de la haute direction visés sont les mêmes dans toutes ces circonstances. Certaines situations pourraient donner lieu au versement d'une indemnité de départ à ces personnes :

- une cessation d'emploi sans motif valable;
- une modification importante de leurs responsabilités;

- une réduction de leur salaire de base ou de leurs avantages sociaux;
- le déménagement des bureaux à une distance de plus de 100 kilomètres;
- le défaut d'obtenir un engagement satisfaisant de la part d'une société remplaçante à respecter le contrat d'emploi du dirigeant ou à lui offrir un poste, des responsabilités, un salaire et des avantages sociaux comparables;
- tout changement de contrôle de la Société.

Si une situation donnant lieu au versement d'indemnités de départ s'était produite le 31 décembre 2019, les indemnités de départ qu'il aurait fallu verser à chacun des membres de la haute direction visés (dans l'hypothèse où chacun de ceux-ci choisit de recevoir une somme correspondant au coût, pour la Société, du maintien des avantages sociaux pendant deux ans) se seraient établies à environ 9 313 082 \$ à l'égard de M. Boyd, 1 982 132 \$ à l'égard de M. Smith, 2 909 389 \$ à l'égard de M. Al-Joundi, 1 865 306 \$ à l'égard de M. Sylvestre et 1 556 119 \$ à l'égard de M. Robitaille. Ces indemnités ont été calculées initialement en dollars canadiens puis converties en dollars américains à l'aide de la moyenne des taux de change quotidiens de 2019 publiés par la Banque du Canada, soit 1,00 \$ CA pour 0,7536 \$ US; ces sommes demeurerait les mêmes pour chaque cas de cessation d'emploi énoncé dans la présente rubrique.

Planification de la relève

La Société évalue sans cesse des plans de relève pour les postes de sa haute direction et prend des mesures proactives afin que des candidats potentiels possèdent les aptitudes et l'expérience nécessaires pour assumer de nouvelles fonctions. Outre les activités formelles de planification de la relève dont il est question ci-après, entre autres choses, la Société invite des candidats potentiels à participer à des réunions officielles du conseil d'administration ou d'un comité, au cours desquelles ceux-ci sont appelés à faire des présentations et à discuter avec les administrateurs. En outre, elle les encourage à assister à des réceptions et à des rencontres non officielles qui leur permettent d'interagir avec les administrateurs dans une atmosphère plus détendue. Grâce à ces mesures, les administrateurs peuvent évaluer de façon générale les candidats potentiels.

Le vice-président du conseil et chef de la direction dresse des rapports sur la planification de la relève pour les postes de haute direction et examine les questions connexes à l'occasion de séances à huis clos avec les membres du comité de la rémunération et ceux du conseil d'administration. Les responsabilités suivantes incombent au conseil d'administration :

- a) s'assurer de l'existence d'un plan de relève ordonné pour le poste de vice-président du conseil et chef de la direction;
- b) examiner et approuver le rapport sur la planification de la relève que le vice-président du conseil et chef de la direction établit pour chacun de ses subordonnés directs et pour les membres de la haute direction;
- c) s'assurer que le plan de relève prévoit une procédure en cas de situation d'urgence nécessitant le remplacement immédiat du vice-président du conseil et chef de la direction en poste ou de l'un de ses subordonnés directs;
- d) s'assurer que le vice-président du conseil et chef de la direction a mis en place un plan de relève pour les autres membres de la haute direction qui occupent des postes clés.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Les administrateurs et les dirigeants n'ont aucune dette en cours envers la Société. La Société a pour politique de ne pas accorder de prêts à ses administrateurs et à ses dirigeants.

Points supplémentaires

Gouvernance

La Société est tenue, aux termes des règles des ACVM, de communiquer de l'information relative à son système de gouvernance. L'annexe A de la présente circulaire énonce les pratiques de la Société en matière de gouvernance. En plus de donner une description de ses pratiques de gouvernance à la lumière des règles des ACVM, l'annexe A indique également comment ces pratiques sont conformes aux exigences des règlements de la SEC adoptés aux termes de la loi Sarbanes-Oxley, ainsi qu'aux normes de la NYSE.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

La Société a souscrit à ses frais une assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants afin de les protéger contre d'éventuelles responsabilités découlant de l'exercice de leurs fonctions à ce titre. La prime à l'égard de cette assurance pour la période du 31 décembre 2019 au 31 décembre 2020 s'élève à 2 775 400 \$ CA. Le contrat d'assurance prévoit une garantie maximale de 160 millions de dollars canadiens par sinistre, jusqu'à concurrence de 160 millions de dollars canadiens par année, sous réserve de certaines franchises et exclusions. Il ne comporte pas de franchise pour les administrateurs et les dirigeants, mais il prévoit une franchise de 3 000 000 \$ CA pour chaque demande de règlement présentée par la Société (et une franchise de 3 500 000 \$ CA pour les demandes de règlement liées aux fusions et acquisitions) ainsi qu'une franchise de 3 000 000 \$ CA pour toute autre demande de règlement. L'assurance s'applique dans la mesure où la Société ne peut pas indemniser ses administrateurs et ses dirigeants à l'égard de leurs actes ou de leurs omissions.

Renseignements supplémentaires

La Société est un émetteur assujéti aux termes des lois sur les valeurs mobilières de chacune des provinces et de chacun des territoires du Canada et un émetteur inscrit aux termes de la loi des États-Unis intitulée *Securities Exchange Act of 1934* et doit donc déposer certains documents auprès de diverses commissions des valeurs mobilières. On trouvera des renseignements financiers supplémentaires pour le dernier exercice de la Société dans les états financiers annuels audités et le rapport de gestion dont il est question ci-dessous. On peut obtenir un exemplaire des documents suivants sur demande adressée au vice-président, Relations avec les investisseurs :

- la notice annuelle la plus récente de la Société;
- les états financiers annuels audités et le rapport de gestion de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2019;
- les états financiers intermédiaires de la Société postérieurs aux états financiers pour l'exercice clos le 31 décembre 2019;
- la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

On peut également consulter ces documents sur le site Web de la Société, au www.agnicoeagle.com, sur le site Web de SEDAR, au www.sedar.com, ou sur le site Web d'EDGAR, au www.sec.gov.

On trouvera l'information sur le comité d'audit que la Société doit fournir aux termes de l'Annexe 52-110A1 du Règlement 52-110 dans sa notice annuelle sous la rubrique « Comité d'audit » ainsi qu'à l'annexe A de la notice annuelle.

Renseignements généraux

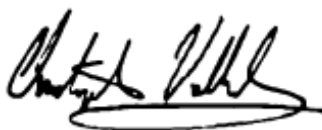
La direction n'est au courant d'aucune question devant être soumise à l'assemblée autre que celles qui sont énoncées dans la présente circulaire. Cependant, si d'autres questions dont la direction n'a pas connaissance actuellement devaient être régulièrement soumises à l'assemblée, les droits de vote représentés par des procurations seront exercés par les fondés de pouvoir selon leur bon jugement.

Approbation des administrateurs

Le conseil d'administration de la Société a approuvé le contenu et l'envoi de la présente circulaire.

Le 17 mars 2020

Le vice-président, Affaires juridiques
et secrétaire,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Christopher Vollmershausen', with a horizontal line drawn underneath the signature.

CHRISTOPHER VOLLMERSHAUSEN

ANNEXE A

ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE

Le conseil et la direction suivent l'évolution des exigences et des normes relatives aux saines pratiques de gouvernance tant au Canada qu'aux États-Unis. Au fil de l'évolution de ces exigences et pratiques, la Société a réagi de façon positive et proactive en évaluant ses propres pratiques par rapport à ces exigences et en modifiant ses pratiques, ou en prévoyant leur modification, dans le but de les rendre conformes à ces exigences et, le cas échéant, à ces normes relatives aux saines pratiques de gouvernance. La Société modifie à l'occasion le mandat du conseil et les règles du comité d'audit, du comité de la rémunération, du comité de gouvernance et du comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable afin que ceux-ci reflètent les nouvelles exigences et normes en pleine évolution en matière de gouvernance et ce qu'elle considère comme les saines pratiques de gouvernance au Canada et aux États-Unis.

Le conseil estime qu'une gouvernance efficace contribue à l'amélioration de la performance de la Société et à l'accroissement de la valeur du placement des actionnaires. Les pratiques de gouvernance de la Société reflètent l'évaluation par le conseil de la structure et du processus de gouvernance qui peuvent le mieux servir à réaliser ces objectifs dans la situation particulière de la Société. Les pratiques de gouvernance de la Société font l'objet d'un examen et d'une évaluation par le comité de gouvernance du conseil afin d'assurer que, au fil de l'évolution de l'entreprise de la Société, les changements qui doivent être apportés à la structure et au processus pour assurer une bonne gouvernance sont cernés et mis en œuvre.

Conformément aux règles des ACVM, la Société est tenue de communiquer ses pratiques de gouvernance et de donner une description de son système de gouvernance. Le présent énoncé des pratiques de gouvernance a été établi par le comité de gouvernance du conseil et approuvé par le conseil.

Conseil d'administration

Indépendance des administrateurs

Le conseil est actuellement composé de 10 administrateurs. Le conseil a établi que 9 des 10 candidats à l'élection des administrateurs qui aura lieu à l'assemblée sont « indépendants », au sens attribué à ce terme dans les règles des ACVM et les normes de la New York Stock Exchange. À l'exception de M. Boyd, tous les administrateurs sont indépendants de la direction. Aucun des administrateurs n'a un intérêt ou une activité qui pourrait avoir une incidence défavorable sur sa capacité d'agir en qualité d'administrateur au mieux des intérêts de la Société. Pour en arriver à cette conclusion, le conseil a examiné les circonstances et les relations prévalant entre chacun de ses administrateurs et la Société et les membres du même groupe qu'elle. Afin de conclure que, à l'exception de M. Boyd, tous les administrateurs sont indépendants, le conseil a tenu compte du fait qu'aucune de ces personnes n'est un dirigeant ou un employé de la Société ni n'est partie à un contrat important conclu avec la Société et qu'aucune d'entre elles ne reçoit de rémunération de la Société, à l'exception de la rémunération à titre d'administrateur et d'attributions d'UAI pour leurs fonctions au conseil. M. Boyd est considéré comme étant lié parce qu'il est un dirigeant de la Société.

Le conseil peut se réunir sans la direction, à la demande des administrateurs, et peut permettre à des dirigeants de s'absenter de la totalité ou d'une partie d'une réunion lorsqu'un conflit d'intérêts potentiel survient ou dans d'autres circonstances appropriées. Le conseil se réunit sans la direction avant et/ou après chaque réunion du conseil, notamment après chaque réunion du conseil tenue pour l'examen des états financiers intermédiaires et annuels. En 2019, le conseil s'est réuni sans la direction à chaque réunion du conseil, soit six fois, y compris lors des quatre réunions trimestrielles prévues.

Afin de promouvoir l'exercice d'un jugement indépendant par les administrateurs lorsqu'ils examinent des opérations et des conventions, tout administrateur ou dirigeant qui a un intérêt important dans la question à l'étude ne peut être présent au moment des discussions sur la question et ne peut participer au vote sur celle-ci.

On trouvera aux pages 8 à 12 de la présente circulaire des renseignements supplémentaires concernant chacun des administrateurs qui se porte candidat à l'élection, notamment les autres sociétés ouvertes dont ils sont administrateurs et leur présence à l'ensemble des réunions du conseil et des comités en 2019.

Président du conseil

M. Nasso est le président du conseil, et M. Boyd est le vice-président du conseil et chef de la direction de la Société. M. Nasso n'est pas dirigeant. Le conseil est d'avis que le fait que les postes de président du conseil et de chef de la direction soient occupés par des personnes différentes lui permet de fonctionner indépendamment de la direction, et il ne prévoit pas que les postes de président du conseil et de chef de la direction seront occupés par la même personne.

Le conseil a adopté une description de poste pour le président du conseil. Le rôle du président du conseil est de guider les administrateurs dans l'accomplissement de leurs fonctions et de leurs obligations, ainsi qu'il est indiqué dans le mandat du conseil. Il incombe notamment au président du conseil d'agir à titre de conseiller auprès du chef de la direction, de nommer le président de chacun des comités du conseil et de favoriser la transmission de renseignements aux membres du conseil en temps opportun afin de les tenir informés en tout temps de toutes les questions qui leur sont importantes. Le président du conseil a également la responsabilité de fixer la date des réunions du conseil, de superviser celles-ci et d'en assurer la présidence ainsi que d'assurer la présidence des assemblées des actionnaires de la Société.

Mandat du conseil

Le conseil a pour mandat d'assumer la responsabilité de la gérance de la Société, de superviser la gestion de l'entreprise et des affaires de la Société en vue de maintenir sa force et son intégrité, de surveiller l'orientation stratégique, la structure organisationnelle et la planification de la relève des membres de la haute direction de la Société et de s'acquitter de toute autre fonction requise par la loi. Le processus de planification stratégique du conseil consiste en un examen annuel des plans d'affaires futurs de la Société et, à l'occasion (au moins une fois l'an), en une réunion axée sur les questions de planification stratégique. Dans le cadre de ce processus, le conseil examine et approuve les objectifs de l'entreprise proposés par le chef de la direction et conseille la direction dans l'élaboration d'une stratégie d'entreprise visant à atteindre ces objectifs. Le conseil examine également les principaux risques liés à l'entreprise de la Société, notamment les risques environnementaux, industriels et financiers, et évalue les systèmes de gestion de ces risques. En outre, le conseil surveille la performance des membres de la haute direction par rapport au plan d'affaires au moyen d'un processus d'évaluation périodique (au moins tous les trimestres), et il examine et approuve les questions relatives aux promotions et à la relève.

Le conseil confie à la direction la responsabilité d'élaborer les stratégies à long terme de la Société. Le rôle du conseil est d'examiner, de remettre en question, de valider et, en définitive, d'approuver les stratégies et les politiques proposées par la direction. Le conseil compte sur la direction pour la collecte de données et l'établissement d'analyses et de rapports dont le conseil a besoin pour une gouvernance efficace. En outre, au moins tous les trimestres, le vice-président du conseil et chef de la direction, le président, le vice-président principal, Finances et chef des finances, le vice-président principal, Exploration, le vice-président principal, Développement de l'entreprise, stratégie d'affaires et services techniques et les vice-présidents principaux chargés des questions opérationnelles présentent au conseil des rapports sur les progrès réalisés par la Société au cours du trimestre précédent et sur les questions stratégiques, opérationnelles et financières auxquelles la Société est confrontée.

La direction est autorisée à agir sans l'approbation du conseil à l'égard de toutes les questions se rapportant aux activités courantes de la Société. La direction demande l'autorisation préalable du conseil pour les changements importants apportés aux affaires de la Société comme les dépenses d'investissement substantielles, les mécanismes de financement et les acquisitions et dessaisissements importants. Elle doit obtenir l'approbation du conseil à l'égard de toute entreprise qui ne fait pas partie des activités actuelles de la Société et à l'égard de tout changement apporté à la composition de la haute direction. Les recommandations des comités du conseil doivent être approuvées par le conseil avant de pouvoir être mises en œuvre. De plus, le conseil supervise et examine les initiatives et projets importants, notamment la présentation annuelle des plans

d'affaires et du budget et les questions importantes relatives à la stratégie ou à la politique de l'entreprise. Les politiques d'autorisation et de gestion des risques de la Société permettent d'assurer la mise en application de saines pratiques de gouvernance. Ces deux politiques donnent une forme officielle aux contrôles exercés sur la direction ou d'autres employés de la Société en définissant les processus internes d'approbation des opérations, des placements, des engagements et des dépenses et, dans le cas de la politique de gestion des risques, en établissant des objectifs et des lignes directrices pour les opérations de couverture relatives au prix des métaux, la gestion du risque de change et du risque lié aux placements à court terme ainsi que l'assurance. Le conseil évalue également, directement et par l'intermédiaire de son comité d'audit, l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société.

Le conseil supervise l'approche de la Société en matière de communication avec les actionnaires et d'autres intéressés et approuve des initiatives de communication particulières à l'occasion. La Société a un programme actif de relations avec les investisseurs qui consiste à répondre aux demandes des actionnaires, à informer les analystes et les gestionnaires de fonds des résultats financiers publiés et autres déclarations faites par la Société, ainsi qu'à rencontrer individuellement les investisseurs et autres intéressés. Les membres de la haute direction présentent régulièrement des rapports au conseil à l'égard de ces questions. Le conseil examine et approuve les communications importantes de la Société avec les actionnaires et le public, notamment les résultats financiers trimestriels et annuels, le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Le conseil a approuvé une politique en matière de communication qui établit des normes et des procédures relatives aux relations avec les analystes et les investisseurs, aux communiqués de presse, aux conférences téléphoniques, à la communication d'information importante, aux restrictions en matière de négociation et aux périodes d'interdiction.

On trouvera le mandat du conseil sur le site Web de la Société, au www.agnicoeagle.com, sous l'onglet « À propos d'Agnico – Gouvernance – Mandat du conseil d'administration ».

Descriptions de postes

Chef de la direction

Le conseil a établi une description pour le poste de chef de la direction, qui a l'entière responsabilité des activités quotidiennes de l'entreprise de la Société conformément au plan stratégique ainsi qu'aux budgets d'exploitation et d'immobilisations de l'exercice en cours de la Société, ainsi qu'ils sont approuvés par le conseil. Pour s'acquitter de sa responsabilité des activités quotidiennes de l'entreprise de la Société, sous réserve de la supervision du conseil, le chef de la direction a notamment les responsabilités suivantes :

- guider et diriger les autres membres de l'équipe de haute direction de la Société;
- encourager une culture d'entreprise qui promeut des pratiques éthiques et favorise l'intégrité individuelle;
- maintenir un climat de travail positif et éthique qui permet d'attirer des employés compétents de tout niveau, de les maintenir en poste et de les motiver;
- travailler avec le président du conseil à l'établissement des questions et des documents qui devraient être présentés au conseil;
- de concert avec le président du conseil, élaborer une stratégie et une vision à long terme pour la Société qui mène à l'accroissement de la valeur du placement des actionnaires et formuler des recommandations au conseil à cet égard;
- élaborer des plans d'affaires et des budgets annuels qui appuient la stratégie à long terme de la Société et formuler des recommandations au conseil à cet égard;
- veiller à ce que les affaires quotidiennes de l'entreprise de la Société soient gérées de façon appropriée;
- chercher constamment à atteindre les objectifs financiers et d'exploitation de la Société;

- concevoir ou superviser la conception et la mise en œuvre de contrôles de communication et de contrôles internes efficaces;
- assumer la responsabilité de l'intégrité du processus de communication de renseignements financiers;
- chercher à assurer à la Société une position concurrentielle satisfaisante dans son secteur;
- s'assurer que la Société soit dotée d'une équipe de direction efficace et d'un plan actif relativement au perfectionnement et à la relève de la direction;
- en collaboration avec le président du conseil et le conseil, veiller à la mise en place d'un plan de relève efficace pour le poste de chef de la direction;
- agir à titre de porte-parole principal de la Société.

Le chef de la direction demandera l'avis du président du conseil relativement aux questions d'importance stratégique pour la Société et avisera le président du conseil en temps opportun de tout changement ou événement important pouvant avoir une incidence sur le profil de risques, les affaires financières ou la performance de la Société.

Présidents des comités du conseil

Le conseil a établi des descriptions écrites pour les postes de chacun des présidents des comités du conseil, qui comprennent le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité de la rémunération et le comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable. Le rôle de chacun des présidents est d'assurer le fonctionnement efficace de son comité et de guider ses membres dans l'acquittement du mandat, ainsi qu'il est indiqué dans les règles du comité. Les responsabilités de chaque président comprennent, entre autres, ce qui suit :

- établir des procédures pour régir les travaux de son comité et assurer l'acquittement complet de ses fonctions;
- assurer la présidence de chaque réunion de son comité et y encourager la libre discussion;
- présenter des rapports au conseil pour le compte de son comité;
- assister à chaque assemblée des actionnaires et répondre aux questions des actionnaires qui lui sont posées.

Chacun des présidents des comités est également responsable de s'acquitter d'autres fonctions, à la demande du conseil, au besoin et selon les circonstances.

Orientation et formation continue

Le comité de gouvernance est chargé de surveiller l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et des programmes de formation permanente à l'intention de l'ensemble des administrateurs.

La Société tient à jour un recueil de documents d'orientation pour les administrateurs regroupant le mandat du conseil, les règles des comités du conseil, une note sur les obligations des administrateurs de sociétés ouvertes et un glossaire de termes miniers et comptables, ainsi que les politiques en matière de gouvernance et les plans stratégiques et financiers généraux de la Société et les plus récents documents d'information continue déposés. Chaque administrateur reçoit un exemplaire du recueil, qui est actualisé périodiquement.

La Société tient régulièrement des séances de formation réunissant ses administrateurs et ses conseillers juridiques afin d'examiner et d'évaluer les politiques en matière de gouvernance du conseil, ce qui permet aux nouveaux administrateurs de se familiariser avec les politiques en matière de gouvernance de la Société qui se

rapportent à son entreprise. De plus, la Société fournit aux administrateurs des rapports exhaustifs sur les activités à chaque réunion trimestrielle du conseil et s'efforce d'organiser pour les administrateurs une visite annuelle d'une de ses mines ou d'un de ses projets, en alternance.

Par exemple, en 2019, en plus d'assister aux réunions trimestrielles du conseil et des comités, au cours desquelles des mises à jour détaillées ont été fournies, les membres du conseil ont participé (les 19 et 20 juin) à une visite de deux jours du site Meliadine situé au Nunavut (grande ouverture de la mine Meliadine, visite du site et des installations, rencontres avec des chefs de collectivités locales et présentations par la direction concernant Meliadine), ont assisté à un événement visant à souligner le 25^e anniversaire d'entrée à la NYSE de la Société, à une séance de formation et à une présentation de la mise à jour concernant les questions liées à la stratégie, en plus d'assister, le 11 décembre 2019, à une journée complète de présentations par la direction sur des questions stratégiques, sur l'état des projets, sur des questions techniques, sur des innovations et sur les programmes de perfectionnement des dirigeants. Le 23 juillet 2019, les membres du conseil ont assisté à une séance de formation au cours de laquelle ont été données des présentations sur le marché de l'or dans son ensemble, sur les initiatives en matière d'automatisation et sur l'évaluation et la gestion des questions de sismicité. Des séances d'information, des visites sur place et des séances de perfectionnement périodiques viennent étayer les mesures prises par le conseil d'administration pour contrôler et surveiller les progrès de la Société vers l'atteinte de ses objectifs et la réalisation de ses stratégies, et contribuent à nourrir sans cesse les connaissances des administrateurs pour que le conseil d'administration et ses comités demeurent au courant des faits nouveaux et des tendances dans les segments commerciaux et opérationnels de la Société, ainsi que des faits nouveaux dans les marchés et le secteur minier dans lesquels elle évolue.

Sous la supervision du comité de gouvernance, une évaluation annuelle de la performance du conseil, des comités du conseil et de chacun des administrateurs est menée avec le concours de chacun des administrateurs. Ces évaluations permettent de recenser les points pouvant faire l'objet de perfectionnement pour le conseil dans son ensemble et pour les administrateurs individuellement. De plus, chaque administrateur peut suivre, aux frais de la Société, une formation liée aux aptitudes et aux connaissances nécessaires à l'exécution de ses obligations à titre d'administrateur de la Société.

Éthique commerciale

Le conseil a établi un code de conduite professionnelle et d'éthique et une politique anticorruption qui fournissent aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés un cadre régissant leur conduite et les prises de décision relativement à leur travail. En outre, le conseil a établi un code de conduite professionnelle et d'éthique à l'intention des consultants et des sous-traitants. Le comité d'audit est chargé de veiller à ce que les codes et la politique soient respectés et présente des rapports aux réunions trimestrielles du comité (au besoin), et toute dispense de l'application des codes ou de la politique ou toute modification aux codes ou à la politique ne peut être accordée ou apportée que par le conseil ou un comité du conseil. On trouvera ces codes et la politique sur le site Web de la Société, au www.agnicoeagle.com, sous l'onglet « À propos d'Agnico – Gouvernance ».

Le conseil a également établi une politique de soumission anonyme et confidentielle de plaintes qui indique aux dirigeants et aux employés qui sont d'avis que le code de conduite professionnelle et d'éthique ou la politique anticorruption n'a pas été respecté la marche à suivre pour en faire état de façon confidentielle et anonyme. Les plaintes peuvent être soumises à l'interne au chef du contentieux et vice-président principal, Affaires juridiques ou au vice-président principal, Finances et chef des finances. Les plaintes peuvent également être soumises de façon anonyme par téléphone, par courriel, par la poste ou par l'intermédiaire d'un service d'assistance téléphonique offert par un fournisseur de services indépendant. Le vice-président, Affaires juridiques et secrétaire remet de façon périodique au comité d'audit un rapport écrit concernant les plaintes, s'il y a lieu, reçues au moyen de cette procédure.

Le conseil estime que le fait de permettre aux employés et aux dirigeants de soumettre leurs inquiétudes au sujet de la conduite éthique de façon anonyme et confidentielle promeut une culture d'éthique au sein de la Société.

Nomination des administrateurs

Il incombe au comité de gouvernance, qui est composé entièrement d'administrateurs indépendants, de prendre part au recrutement et à la recommandation de nouveaux candidats aux fins de nomination ou d'élection au conseil. Lorsqu'il étudie une candidature potentielle, le comité de gouvernance examine la diversité, les qualités et les aptitudes que le conseil, dans son ensemble, devrait compter parmi ses membres et évalue les compétences et les aptitudes des membres en poste du conseil, en tenant compte notamment des critères de diversité établis aux termes de la politique sur la diversité du conseil d'administration dont il est question en détail sous la rubrique « Questions de gouvernance concernant le conseil d'administration » de la présente circulaire. D'après les aptitudes que présentent alors les membres du conseil, le comité de gouvernance indique les aptitudes, les qualités personnelles ou les expériences précises qu'un candidat devrait posséder à la lumière des perspectives de la Société et des risques auxquels elle est exposée. Le comité de gouvernance peut conserver une liste de candidats potentiels aux postes d'administrateur aux fins d'examen futur et peut retenir les services de conseillers externes pour l'aider à trouver des candidats potentiels. La sélection vise à faire en sorte que les candidats potentiels possèdent les qualités requises, notamment l'intégrité, le jugement commercial et l'expérience en entreprise, l'expertise commerciale ou professionnelle, l'indépendance par rapport à la direction, l'expérience internationale, les compétences financières, d'excellentes aptitudes à la communication, la diversité et la capacité de bien travailler en équipe. Le comité de gouvernance examine également les engagements existants du candidat potentiel afin de veiller à ce que ce candidat soit en mesure de s'acquitter de ses fonctions à titre de membre du conseil.

Rémunération

La rémunération versée aux administrateurs de la Société se fonde sur plusieurs facteurs, y compris le temps consacré à ces fonctions ainsi que les risques, la charge de travail et les responsabilités qu'entraîne leur poste. Le comité de la rémunération revoit périodiquement et fixe le montant et la composition de la rémunération des administrateurs. Pour un résumé de la rémunération versée aux administrateurs, voir la rubrique 2 de la présente circulaire, « Objet de l'assemblée – Rémunération des administrateurs et autres renseignements », ainsi que la description du comité de la rémunération ci-dessous.

Comités du conseil

Le conseil a quatre comités : le comité d'audit, le comité de la rémunération, le comité de gouvernance et le comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable.

Comité d'audit

Le comité d'audit est entièrement composé d'administrateurs qui sont non liés à la Société et indépendants de celle-ci (actuellement, M^{me} Baker (présidente du comité) et MM. Leiderman et Sokalsky), chacun d'eux ayant des compétences financières, au sens attribué à ce terme dans le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* des ACVM. En outre, MM. Leiderman et Sokalsky sont des comptables agréés; le premier exerce ses activités en pratique privée et le second, qui a pris sa retraite, a été chef des finances de la Société aurifère Barrick, et le conseil a établi qu'ils peuvent tous deux être considérés comme des experts financiers, au sens attribué à ce terme dans les règles de la SEC. La formation et l'expérience de chacun des membres du comité d'audit sont présentées sous la rubrique 2 de la présente circulaire, « Objet de l'assemblée – Candidats à l'élection à un poste d'administrateur ». Les honoraires versés aux auditeurs de la Société, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., sont présentés sous la rubrique 2 de la présente circulaire, « Objet de l'assemblée – Nomination des auditeurs ». Le comité d'audit s'est réuni cinq fois en 2019.

Le comité d'audit a deux objectifs principaux, dont celui, en premier lieu, de conseiller le conseil d'administration à l'égard de ses responsabilités de supervision relativement à ce qui suit :

- la qualité et l'intégrité de l'information et des rapports financiers de la Société;
- la conformité de la Société aux exigences de la législation et de la réglementation;

- l'efficacité des contrôles internes de la Société en matière de finances, de comptabilité, d'audit interne, d'éthique et de conformité juridique et réglementaire;
- l'exécution des fonctions d'audit, de comptabilité et de communication de l'information financière;
- l'équité des conventions entre parties liées et des ententes entre la Société et des parties liées;
- le travail, les compétences et l'indépendance des auditeurs indépendants.

En second lieu, le comité d'audit doit préparer les rapports qui doivent être inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction conformément aux lois applicables ou aux règles des autorités en valeurs mobilières compétentes.

Le conseil a adopté des règles du comité d'audit qui prévoient que chaque membre du comité d'audit doit être non lié à la Société et indépendant de celle-ci, ainsi qu'il est déterminé par le conseil conformément aux exigences des lois régissant la Société, des bourses auxquelles les titres de la Société sont inscrits et des autorités en valeurs mobilières compétentes. En outre, chaque membre doit avoir des compétences financières et au moins un des membres du comité d'audit doit être un expert financier, au sens attribué à ce terme dans les règles de la SEC. Le comité d'audit doit approuver au préalable tous les services d'audit ainsi que tous les services autorisés non liés à l'audit devant être rendus par les auditeurs externes de la Société.

Le comité d'audit est chargé d'examiner tous les états financiers avant qu'ils soient approuvés par le conseil, toute autre communication contenant des renseignements financiers, ainsi que tous les rapports de la direction qui accompagnent les états financiers. Le comité d'audit est aussi responsable de tous les plans d'audit interne et externe, de toute recommandation visant les contrôles internes de la Société, des résultats des audits internes et externes et de tout changement dans les pratiques ou conventions comptables. Il doit également examiner tout compte de régularisation, et toute provision, estimation ou opération entre parties liées qui ont un effet important sur les états financiers de la Société et tout litige, toute réclamation ou autre éventualité qui pourrait avoir une incidence importante sur les états financiers de la Société. Le comité d'audit est également chargé d'évaluer les programmes et les politiques de la direction relatifs à la suffisance et à l'efficacité des contrôles internes à l'égard des systèmes comptables et financiers de la Société, de revoir les procédures entreprises relativement aux attestations du chef de la direction et du chef des finances quant aux dépôts annuels, conformément aux exigences des autorités en valeurs mobilières compétentes, et d'en discuter avec ces personnes. Le comité d'audit est aussi chargé de recommander au conseil les auditeurs externes dont la nomination doit être soumise à l'approbation des actionnaires et qui seront chargés d'établir les états financiers audités et de fournir d'autres services d'audit, d'examen ou d'attestation. Enfin, le comité d'audit recommande au conseil la rémunération à verser à l'auditeur externe et supervise directement le travail de celui-ci. L'auditeur externe de la Société relève directement du comité d'audit et le comité d'audit relève directement du conseil d'administration.

Le comité d'audit a le droit de retenir les services d'avocats ou de comptables indépendants ou de tout autre conseiller indépendant (aux frais de la Société) pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités de supervision, et d'établir la rémunération de ces personnes.

Comité de la rémunération

Le comité de la rémunération est entièrement composé d'administrateurs qui sont non liés à la Société et indépendants de celle-ci (actuellement, MM. Gemmell (président du comité) et Roberts et M^{me} Celej). Le comité de la rémunération s'est réuni six fois en 2019.

Le comité de la rémunération a notamment la responsabilité de ce qui suit :

- recommander au conseil des politiques relatives à la rémunération des membres de la haute direction de la Société;
- recommander au conseil le montant et la composition de la rémunération annuelle devant être versée aux membres de la haute direction de la Société;

- examiner les questions relatives aux régimes de retraite, au plan d'options, au plan d'UAI et au plan d'UAP et à d'autres plans incitatifs à l'intention des membres de la haute direction;
- administrer le plan d'options sur actions, le plan d'UAI et le plan d'UAP;
- examiner la rémunération annuelle devant être versée aux membres du conseil et de ses comités et en fixer le montant et la composition;
- examiner et évaluer, de façon générale, la conception et la compétitivité des plans de rémunération et d'avantages sociaux de la Société.

Le comité de la rémunération relève directement du conseil. Les règles du comité de la rémunération stipulent que chaque membre doit être non lié à la Société et indépendant de celle-ci, ainsi qu'il est déterminé par le conseil conformément aux exigences des lois régissant la Société, des bourses à la cote desquelles les titres de la Société sont inscrits et des autorités en valeurs mobilières compétentes.

Le conseil considère que MM. Gemmell et Roberts ainsi que M^{me} Celej sont particulièrement qualifiés pour siéger au comité de la rémunération compte tenu de l'expertise qu'ils ont acquise durant leur carrière professionnelle. M. Gemmell a été directeur principal de divisions d'une importante société de services financiers (où il avait notamment comme responsabilité d'évaluer le personnel et de fixer les barèmes de rémunération). M^{me} Celej est gestionnaire d'une équipe au sein d'une grande société financière où ses fonctions comprennent notamment l'examen des pratiques de rémunération des membres de la haute direction de diverses sociétés ouvertes dans le cadre de l'évaluation de la pertinence des placements, ainsi que l'évaluation du personnel interne et l'établissement des taux de rémunération pour son équipe. M. Roberts a été membre des comités de rémunération de plusieurs sociétés ouvertes dans le secteur des ressources.

Comité de gouvernance

Le comité de gouvernance est entièrement composé d'administrateurs qui sont non liés à la Société et indépendants de celle-ci (actuellement, M. Roberts (président du comité), M^{me} Celej et M. Sokalsky). Le comité de gouvernance s'est réuni quatre fois en 2019.

Le comité de gouvernance a notamment la responsabilité de ce qui suit :

- évaluer les pratiques de gouvernance de la Société;
- élaborer sa réponse à l'énoncé en matière de gouvernance de la Société et recommander les changements à apporter aux structures ou au processus de gouvernance de la Société qu'il peut juger nécessaires ou souhaitables;
- réviser tous les ans les règles du conseil et de chacun de ses comités et recommander tout changement;
- évaluer tous les ans l'efficacité du conseil dans son ensemble et recommander tout changement;
- examiner périodiquement la composition du conseil afin de s'assurer qu'il reste un nombre approprié d'administrateurs indépendants;
- prendre part au recrutement et à la recommandation de nouveaux candidats aux fins de nomination ou d'élection au conseil.

Le comité de gouvernance fournit également une tribune pour la discussion de questions dont on ne peut facilement discuter au cours d'une réunion plénière du conseil. Les règles du comité de gouvernance stipulent que chaque membre doit être non lié à la Société et indépendant de celle-ci, ainsi qu'il est déterminé par le conseil conformément aux exigences des lois régissant la Société, des bourses à la cote desquelles les titres de la Société sont inscrits et des autorités en valeurs mobilières compétentes.

Comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable

Le comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable est composé de trois administrateurs qui sont non liés à la Société et indépendants de celle-ci (actuellement, M^{me} McCombe (présidente du comité) et MM. Nasso et Riley). Le comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable s'est réuni quatre fois en 2019.

Le comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable a notamment la responsabilité de ce qui suit :

- surveiller et examiner les politiques, les principes, les pratiques et les procédures en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de développement durable;
- surveiller et examiner la gestion des résidus et désigner un ou plusieurs membres de la haute direction responsables à cet égard (qui doivent agir conformément aux lignes directrices pertinentes de l'Association minière du Canada ou d'autres associations du secteur et à la réglementation applicables);
- superviser la performance en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de développement durable;
- surveiller et évaluer les questions d'ordre réglementaire, actuelles et futures, relatives à la santé, à la sécurité, à l'environnement et au développement durable.

Le comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable relève directement du conseil et fournit une tribune pour la discussion de questions relatives à la santé, à la sécurité, à l'environnement et au développement durable d'une manière plus précise et détaillée que dans une réunion plénière du conseil. Les règles du comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable stipulent que la majorité des membres du comité doivent être non liés à la Société et indépendants de celle-ci, ainsi qu'il est déterminé par le conseil conformément aux exigences des lois régissant la Société, des bourses à la cote desquelles les titres de la Société sont inscrits et des autorités en valeurs mobilières compétentes.

Évaluation des administrateurs

Le comité de gouvernance de la Société (voir la description du comité de gouvernance ci-dessus) est responsable de l'évaluation de l'efficacité du conseil dans son ensemble et prend part au recrutement et à la recommandation de nouveaux candidats aux fins de nomination ou d'élection au conseil d'administration.

Le conseil s'est doté d'un processus officiel et complet d'évaluation annuelle de la performance du conseil dans son ensemble, de chaque comité et de chaque administrateur, qui est effectué sous la direction du comité de gouvernance. Une liste des sujets de discussion suggérés est distribuée à chaque administrateur, suivie d'une rencontre individuelle avec le président du conseil. Diverses questions sont examinées et analysées, y compris la structure et la composition du conseil et des comités; la planification de la relève; la gestion des risques; les compétences, l'expérience et les aptitudes que possède chaque administrateur; l'engagement et la contribution de chaque administrateur; ainsi que le processus et l'efficacité du conseil et des comités. Ces rencontres individuelles ont lieu tout au long de l'année et aboutissent à l'élaboration d'un résumé des commentaires. Le résumé est d'abord remis au président du comité de gouvernance, puis transmis à tous les administrateurs, et constitue le fondement de l'examen et de la discussion annuels du conseil, des comités et des administrateurs à la réunion du comité de gouvernance et à la réunion subséquente du conseil tenue en décembre chaque année.

ANNEXE B

RÉSOLUTION CONSULTATIVE RELATIVE À L'APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT À TITRE DE RÉSOLUTION CONSULTATIVE :

1. À des fins consultatives et non pour amoindrir le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de la Société, l'approche en matière de rémunération de la haute direction énoncée dans la présente circulaire est par les présentes acceptée.



AGNICO EAGLE