



F O R T U N A
S I L V E R M I N E S I N C .

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS
au 27 avril 2016

La présente circulaire de sollicitation de procurations est fournie dans le cadre de la sollicitation de procurations par la direction de Fortuna Silver Mines Inc. (la « Société » ou « Fortuna ») ou pour le compte de celle-ci qui seront utilisées à l'assemblée générale annuelle des porteurs d'actions ordinaires (les « actions ordinaires ») de la Société, qui aura lieu le jeudi 16 juin 2016 (l'« assemblée »), ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, au moment et à l'endroit ainsi qu'aux fins indiqués dans l'avis de convocation à l'assemblée (l'« avis de convocation »).

Dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, l'expression « porteurs non inscrits » désigne les actionnaires qui ne détiennent pas d'actions ordinaires en leur propre nom et le terme « intermédiaires » désigne les courtiers, les sociétés d'investissement, les chambres de compensation et les entités similaires qui détiennent des titres au nom de porteurs non inscrits.

PROCURATIONS

Procédure de notification et d'accès

La Société a choisi de se prévaloir des dispositions sur la procédure de notification et d'accès (la « procédure de notification et d'accès ») du Règlement 54-101 pour la distribution de la présente circulaire de sollicitation de procurations, du formulaire de procuration (la « procuration ») et d'autres documents relatifs à l'assemblée (les « documents relatifs à l'assemblée ») aux actionnaires inscrits et aux porteurs non inscrits de la Société.

Aux termes de la procédure de notification et d'accès, plutôt que d'envoyer des exemplaires imprimés des documents relatifs à l'assemblée aux actionnaires, la Société affiche ces documents en ligne sur son profil SEDAR au www.sedar.com ou sur son site Web au <http://www.fortunasilver.com/s/AGM.asp>. La Société a adopté cette façon différente de distribuer les documents relatifs à l'assemblée afin de réduire l'utilisation du papier ainsi que les frais d'impression et de mise à la poste.

Les actionnaires recevront des « documents de notification » (l'« avis faisant état du recours aux procédures de notification et d'accès ») par courrier affranchi, qui contiendront des renseignements sur la date et le lieu de l'assemblée ainsi que de l'information sur la façon d'accéder aux documents relatifs à l'assemblée en ligne ou de demander un exemplaire imprimé.

Les actionnaires ne recevront pas d'exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée à moins de communiquer avec Broadridge au numéro sans frais applicable qui est indiqué dans l'avis de convocation à l'assemblée. Si la demande est soumise avant l'assemblée, Broadridge postera les documents demandés dans un délai de trois jours ouvrables. **Les actionnaires devraient présenter les demandes d'exemplaires imprimés au plus tard le 3 juin 2016 s'ils veulent recevoir les documents relatifs à l'assemblée à temps afin de voter à l'assemblée.**

Les actionnaires qui ont des questions concernant la procédure de notification et d'accès peuvent communiquer avec Broadridge au 1-855-887-2244 (numéro sans frais).

Sollicitation et dépôt de procurations

Même s'il est prévu que la sollicitation s'effectuera principalement par la procédure de notification et d'accès et par la poste, les procurations peuvent être sollicitées en personne ou par téléphone par les administrateurs et les employés habituels de la Société. Tous les frais de sollicitation seront assumés par la Société. Nous avons pris des dispositions pour que les intermédiaires transmettent l'avis faisant état du recours aux procédures de notification et d'accès aux porteurs non inscrits des actions ordinaires qu'ils détiennent en tant que porteurs inscrits et nous pouvons rembourser les intermédiaires pour les frais raisonnables qu'ils auront engagés à cet égard.

Les personnes nommées dans la procuration sont des administrateurs et le secrétaire de la Société. **L'actionnaire qui souhaite nommer une autre personne (qui n'a pas à être un actionnaire) pour le représenter à l'assemblée a le droit de le faire, en inscrivant le nom de la personne souhaitée dans l'espace en blanc prévu à cette fin dans la procuration et en biffant les deux noms inscrits ou en remplissant un autre formulaire de procuration.** La procuration ne sera valable que si le formulaire de procuration rempli, daté et signé est reçu par la Société de fiducie Computershare, au 100 University Avenue, 8th Floor (Ontario) M5J 2Y1 au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant la tenue de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou est remis au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Porteurs non inscrits

Seuls les porteurs inscrits d'actions ordinaires ou les personnes qu'ils désignent à titre de fondés de pouvoir sont autorisés à voter à l'assemblée. Toutefois, dans de nombreux cas, les actions ordinaires qui sont la propriété véritable d'un porteur non inscrit sont immatriculées :

- a) soit au nom d'un intermédiaire avec lequel le porteur non inscrit traite à l'égard des actions. Les intermédiaires sont notamment des banques, des sociétés de fiducie, des courtiers en valeurs mobilières et des fiduciaires ou des administrateurs de REER, de FERR et de REEE autogérés ou de régimes similaires;
- b) soit au nom d'une chambre de compensation comme la Caisse canadienne de dépôt de valeurs limitées (CDS) à laquelle l'intermédiaire est un adhérent.

Conformément au Règlement 54-101, la Société remettra l'avis faisant état du recours aux procédures de notification et d'accès aux intermédiaires et aux chambres de compensation pour que ceux-ci les remettent aux porteurs non inscrits. Les intermédiaires doivent faire parvenir l'avis faisant état du recours aux procédures de notification et d'accès aux porteurs non inscrits à moins qu'un porteur non inscrit n'ait renoncé au droit de recevoir les documents relatifs à l'assemblée. Les intermédiaires recourent souvent à des sociétés de services pour acheminer les documents relatifs à l'assemblée aux porteurs non inscrits.

En règle générale, les porteurs non inscrits qui n'ont pas renoncé au droit de recevoir les documents relatifs à l'assemblée recevront un formulaire d'instructions de vote, qu'ils doivent remplir, signer et retourner conformément aux instructions de l'intermédiaire inscrites sur le formulaire d'instructions de vote. Dans certains cas, ces porteurs non inscrits recevront plutôt une procuration qui a déjà été signée par l'intermédiaire (habituellement au moyen d'une signature par fac-similé ou estampillée) et qui n'est pas remplie, sauf pour ce qui est du nombre d'actions ordinaires dont le porteur non inscrit est propriétaire véritable. Ce formulaire de procuration ne doit pas nécessairement être signé par le porteur non inscrit, mais, pour être utilisé à l'assemblée, il doit être dûment rempli et déposé auprès de la Société de fiducie Computershare comme il est décrit à la sous-rubrique « Sollicitation et dépôt de procurations » ci-dessus.

Cette procédure a pour but de permettre aux porteurs non inscrits de donner leurs instructions sur l'exercice des droits de vote rattachés aux actions ordinaires dont ils sont les propriétaires véritables. Le porteur non inscrit qui souhaite assister et voter à l'assemblée en personne (ou qu'une autre personne y assiste et vote en son nom) doit

raier les noms des personnes désignées dans la procuration et inscrire son propre nom (ou celui de cette autre personne) dans l'espace en blanc prévu ou, dans le cas d'un formulaire d'instructions de vote, suivre les instructions pertinentes qui y sont données.

Les porteurs non inscrits doivent suivre attentivement les instructions de leurs intermédiaires et de leurs sociétés de services, notamment sur le moment et l'endroit où le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration doit être livré.

Exercice des droits de vote par les fondés de pouvoir

Les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par une procuration dûment signée seront exercés ou feront l'objet d'une abstention lors de la tenue d'un scrutin conformément aux instructions données par l'actionnaire. **En l'absence d'instructions, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires seront exercés en faveur des questions énoncées dans les présentes.**

La procuration, lorsqu'elle est dûment remplie et remise et non révoquée, confère un pouvoir discrétionnaire au fondé de pouvoir désigné aux termes de celle-ci lui permettant de voter à l'égard des modifications aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée et à l'égard des autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée. Si des modifications sont apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée sont dûment soumises à l'assemblée ou que d'autres questions y sont dûment soumises, les personnes nommées dans la procuration ont l'intention de voter selon leur meilleur jugement à cet égard. En date des présentes, la direction de la Société n'est au fait d'aucune modification ni d'aucune autre question qui pourrait être soumise à l'assemblée.

Révocation des procurations

L'actionnaire qui a soumis une procuration peut la révoquer au moyen d'un acte écrit signé par lui ou par son représentant autorisé par écrit ou, si l'actionnaire est une société par actions, par un dirigeant ou un représentant dûment autorisé de celle-ci, et remis au siège social de la Société situé au 200 Burrard Street, Suite 650, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 3L6, en tout temps jusqu'au dernier jour ouvrable, inclusivement, précédant le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou au président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de toute autre manière permise par la loi. La révocation d'une procuration n'a aucune incidence sur une question à l'égard de laquelle un vote a été tenu avant la révocation.

TITRES AVEC DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS DE CES TITRES

À la date de clôture des registres du 27 avril 2016, 130 572 395 actions ordinaires valablement émises et entièrement libérées de la Société étaient émises et en circulation, et chacune de ces actions comportait un droit de vote. La Société ne compte aucune autre catégorie de titres avec droit de vote.

Les porteurs inscrits d'actions ordinaires à la date de clôture des registres du 27 avril 2016 qui assistent en personne à l'assemblée ou qui ont rempli et remis un formulaire de procuration de la manière et sous réserve des dispositions décrites ci-dessus ont le droit d'exercer ou de faire exercer les droits de vote rattachés à leurs actions à l'assemblée.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Société, aucune autre personne ou société n'était propriétaire véritable, directement ou indirectement, d'actions représentant plus de 10 % des droits de vote rattachés à la totalité des actions en circulation de la Société ou exerçait une emprise sur une telle proportion d'actions.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES POINTS À L'ORDRE DU JOUR

À la connaissance du conseil, les seuls points à l'ordre du jour de l'assemblée sont ceux indiqués dans l'avis de convocation à l'assemblée, tels qu'ils sont décrits plus en détail ci-après.

Nomination et rémunération des auditeurs

La direction de la Société recommandera à l'assemblée de nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur de la Société pour l'année qui suit et d'autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération. Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. est l'auditeur de la Société depuis le 2 septembre 2008.

Au cours du dernier exercice de la Société, l'auditeur de la Société a fourni certains services non liés à l'audit. Les honoraires facturés (en dollars canadiens) par l'auditeur au cours des deux derniers exercices sont les suivants :

	2015	2014
Honoraires d'audit	661 970 \$	507 462 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	72 774 \$	Néant
Honoraires pour services fiscaux	129 988 \$	150 805 \$
Autres honoraires	Néant	Néant
	864 732 \$	658 267 \$

Les « honoraires d'audit » désignent le total des honoraires facturés pour l'audit des états financiers annuels consolidés de la Société et l'examen des états financiers intermédiaires et du rapport de gestion.

Les « honoraires pour services liés à l'audit » désignent les honoraires facturés pour des services de certification et services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou de l'examen des états financiers de la Société et qui ne sont pas visés au poste « honoraires d'audit ».

Les « honoraires pour services fiscaux » désignent les honoraires facturés pour des services professionnels fournis en matière de conformité fiscale et de conseils fiscaux pour des opérations réelles ou prévues.

L'expression « autres honoraires » désigne les montants qui ne sont pas inclus dans les catégories susmentionnées.

Élection des administrateurs

Le conseil est actuellement composé de sept administrateurs, et les actionnaires seront priés à l'assemblée de fixer le nombre d'administrateurs à sept et d'élire sept administrateurs. Les personnes nommées ci-dessous seront présentées à titre de candidats de la direction pour l'élection à l'assemblée, et les personnes nommées dans la procuration comptent voter en faveur de l'élection de ces candidats. La direction ne prévoit pas que l'un de ces candidats ne sera pas en mesure de siéger comme administrateur. Chaque administrateur élu exercera ses fonctions jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle de la Société ou jusqu'à l'élection ou à la nomination de son remplaçant, à moins que son poste ne devienne vacant plus tôt conformément aux statuts de la Société ou aux dispositions de la *Business Corporations Act* de la Colombie-Britannique.

Deux des candidats proposés aux fins de réélection à titre d'administrateurs, Simon Ridgway et Mario Szotlender, sont des administrateurs d'une société qui, au cours des 10 dernières années a vu son inscription aux termes de l'article 12(g) de la *Securities Exchange Act of 1934* radiée par la Securities and Exchange Commission (« SEC ») des États-Unis pour avoir omis de tenir à jour ses dépôts auprès de la SEC. À la réception de l'avis du projet de radiation de la SEC, la société a déposé une entente de règlement auprès de la SEC, laquelle a consenti à la radiation étant donné que la société était alors inactive. Cette société a déposé une déclaration d'inscription auprès de la SEC en janvier 2015 afin de réinscrire ses actions ordinaires en vertu de

l'article 12(g) de la Loi de 1934, avec prise d'effet en mars 2015. L'entrée en vigueur de cette déclaration d'inscription lève les restrictions antérieures sur le fait que les participants du marché puissent négocier les actions de la société sur les marchés des États-Unis.

Les tableaux qui suivent présentent de l'information sur les candidats aux postes d'administrateur.

JORGE GANOZA DURANT		
Lima, Pérou <i>Administrateur, président et chef de la direction</i> (Non indépendant) Résultat du vote à l'AGA 2015 : 87,4 %	Principale occupation : Président et chef de la direction de la Société Âge : 46 ans Administrateur depuis : Le 2 décembre 2004 Nombre d'actions détenues en propriété : 26 000 actions ordinaires Autres mandats d'administrateur au sein d'une société assujettie : Atico Mining Corp.	Jorge A. Ganoza est un ingénieur en géologie comptant plus de 18 ans d'expérience dans l'exploration minière, l'exploitation minière et le développement d'entreprises dans toute l'Amérique latine. Il est diplômé du New Mexico Institute of Mining and Technology. M. Ganoza est issu d'une famille péruvienne de mineurs, dont il représente la quatrième génération; cette famille est propriétaire et assure l'exploitation de mines aurifères, argentifères et polymétalliques souterraines au Pérou et au Panama. Avant de cofonder Fortuna en 2004, il a été chargé, à titre de cadre supérieur de l'expansion des affaires de plusieurs petites sociétés minières canadiennes, fermées et ouvertes, qui exerçaient leurs activités en Amérique centrale et en Amérique du Sud.
Présence aux réunions de 2015 – 100 % Réunions du conseil 7/7		

SIMON RIDGWAY		
Colombie-Britannique, Canada <i>Administrateur et président du conseil</i> (Non indépendant) Résultat du vote à l'AGA 2015 : 59,0 %	Principale occupation : Consultant et administrateur indépendants de plusieurs sociétés de ressources ouvertes Âge : 67 ans Administrateur depuis : Le 25 janvier 2005 Nombre d'actions détenues en propriété : 560 actions ordinaires Autres mandats d'administrateur au sein d'une société assujettie : Focus Ventures Ltd. Medgold Resources Corp. Rackla Metals Inc. Radius Gold Inc.	Simon Ridgway est cofondateur de Fortuna Silver Mines Inc., prospecteur, financier dans le secteur minier et membre de la Casey Research Explorer's League. Les travaux de prospection à la base représentent sa première passion, et il connaît une carrière fructueuse en tant que spécialiste de l'exploration depuis ses débuts à titre de prospecteur dans le territoire du Yukon à la fin des années 1970. M. Ridgway et les équipes d'exploration ont découvert sous sa direction des gisements d'or au Honduras, au Guatemala et au Nicaragua. En ce qui concerne ses activités de financier, les sociétés exerçant leurs activités sous la bannière Gold Group ont recueilli plus de 350 M\$ CA pour des projets d'exploration et de développement depuis 2003.
Présence aux réunions de 2015 – 86 % Réunions du conseil 6/7		

MICHAEL IVERSON		
Colombie-Britannique, Canada <i>Administrateur</i> (Indépendant) Résultat du vote à l'AGA 2015 : 89,2 %	Principale occupation : Homme d'affaires; président de Triple K Ventures (gestion de sociétés ouvertes); président et chef de la direction de Volcanic Metals Corp. (exploration minière) Âge : 64 ans Administrateur depuis : Le 30 mars 1998 Nombre d'actions détenues en propriété : Aucune Autres mandats d'administrateur au sein d'une société assujettie : Volcanic Metals Corp.	Depuis 30 ans, M. Iverson est entrepreneur et membre de la haute direction de plusieurs sociétés cotées en bourse, notamment à titre de président et chef de la direction de Volcanic Metals Corp. et d'ancien président et chef de la direction de Corporation Minière Niogold et de Fortuna Silver Mines Inc. M. Iverson cumule une vaste expérience des marchés des titres de capitaux propres publics et privés et possède d'importantes expériences de gestion dans les domaines de la planification stratégique, des ventes et du marketing. Il est également responsable d'autres intérêts privés depuis de nombreuses années : par exemple, il est à la tête de Triple K Ventures depuis 30 ans, société d'investissement privé dont les capitaux proviennent de banques d'affaires. M. Iverson est membre du comité de rémunération et du comité de gouvernance et des candidatures de la Société.
Présence aux réunions de 2015 – 100 %		
Conseil 7/7	Comité de rémunération 4/4	Comité GC 2/2

MARIO SZOTLENDER		
Caracas, Venezuela <i>Administrateur</i> (Non indépendant) Résultat du vote à l'AGA 2015 : 50,4 %	Principale occupation : Consultant et administrateur indépendants de plusieurs sociétés de ressources ouvertes Âge : 55 ans Administrateur depuis : Le 16 juin 2008 Nombre d'actions détenues en propriété : 196 700 Autres mandats d'administrateur au sein d'une société assujettie : Atico Mining Corp. Endeavour Silver Corp. Focus Ventures Ltd. Radius Gold Inc. Revelo Resources Corp.	M. Szotlender est diplômé en relations internationales et parle couramment plusieurs langues. Il a dirigé avec succès les activités en Amérique latine de plusieurs sociétés fermées et ouvertes au cours des 20 dernières années et se spécialise dans le développement de nouvelles occasions d'affaires et l'établissement de relations au sein de la communauté d'investissement. Il a participé à plusieurs coentreprises dans les domaines de l'exploration minière et du développement minier (métaux précieux et diamants) en Amérique centrale et en Amérique du Sud et a notamment dirigé plusieurs activités minières au Venezuela, comme celles de Las Cristinas dans les années 1980. Il a été président de Mena Resources Inc. jusqu'à ce que celle-ci soit achetée par Rusoro Mining Ltd., dont il était également président. M. Szotlender est membre du comité de rémunération et du comité de gouvernance et des candidatures de la Société.
Présence aux réunions de 2015 – 100 %		
Conseil 7/7	Comité de rémunération 4/4	Comité GC 2/2

ROBERT GILMORE		
Colorado, États-Unis <i>Administrateur</i> (Indépendant) Résultat du vote à l'AGA 2015 : 91,8 %	Principale occupation : Expert-comptable diplômé; expert-conseil financier indépendant; administrateur d'Eldorado Gold Corporation (exploitation minière); administrateur de Layne Christensen Company (services et produits de forage, de traitement de l'eau et de construction et producteur de gaz naturel) Âge : 64 ans Administrateur depuis : Le 23 juin 2010 Nombre d'actions détenues en propriété : 8 000 Autres mandats d'administrateur au sein d'une société assujettie : Eldorado Gold Corporation Layne Christensen Company	M. Gilmore a obtenu un baccalauréat ès sciences avec spécialisation en administration des affaires, option comptabilité de la University of Denver. M. Gilmore est expert-comptable diplômé et membre de la Colorado Society of Certified Public Accountants et de l'American Institute of CPAs. M. Gilmore travaille depuis plus de 40 ans au sein de sociétés de ressources et agit actuellement à titre de président du conseil d'Eldorado Gold Corp., société d'exploitation aurifère canadienne inscrite à la cote de la TSX et de la NYSE, et d'administrateur de Layne Christensen Company, société américaine inscrite à la cote du NASDAQ. Robert Gilmore est membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures de la Société.
Présence aux réunions de 2015 – 93 %		
Conseil 6/7	Comité d'audit 6/6	Comité GC 2/2

THOMAS KELLY		
Lima, Pérou <i>Administrateur</i> (Indépendant) Résultat du vote à l'AGA 2015 : 97,8 %	Principale occupation : Ingénieur minier; chef de l'exploitation d'Atico Mining Corporation (petite société minière) Âge : 64 ans Administrateur depuis : Le 11 avril 2011 Nombre d'actions détenues en propriété : Néant Autres mandats d'administrateur au sein d'une société assujettie : Néant	Thomas Kelly est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en génie minier de la Colorado School of Mines, est membre de l'Australasian Institute of Mining and Metallurgy et est membre inscrit de la Society for Mining, Metallurgy & Exploration. M. Kelly compte plus de 35 ans d'expérience à l'échelle mondiale auprès de chefs de file de l'industrie minière comme Freeport-McMoRan Copper & Gold, AMEC Amériques et Inca Pacific Resources. Il est un expert reconnu en gestion et en développement de projets et parle couramment l'espagnol. M. Kelly est membre du comité d'audit de la Société.
Présence aux réunions de 2015 – 100 %		
Conseil 7/7	Comité d'audit 6/6	

DAVID FARRELL			
Colombie-Britannique, Canada <i>Administrateur</i> (Indépendant) Résultat du vote à l'AGA 2015 : 89,3 %	Principale occupation : Avocat; président de Davisa Consulting (société de services-conseils privée) Âge : 47 ans Administrateur depuis : Le 15 juillet 2013 Nombre d'actions détenues en propriété : 15 000 Autres mandats d'administrateur au sein d'une société assujettie : Northern Vertex Mining Corp.	M. Farrell est président de Davisa Consulting, société d'experts-conseils privée travaillant avec des sociétés minières, petites et intermédiaires, à l'échelle mondiale. Il compte 20 ans d'expérience dans les domaines des affaires et de l'exploitation minière et a négocié, structuré et mené à terme des opérations de fusion et acquisition et de financement structuré valant plus de 25 G\$ US pour des petites sociétés et des sociétés intermédiaires du secteur des ressources naturelles. Avant de fonder Davisa, il était directeur général des fusions et acquisitions chez Endeavour Financial. Avant de travailler pour Endeavour Financial, M. Farrell était avocat chez Stikeman Elliott et a travaillé aux bureaux de Vancouver, de Budapest et de Londres de ce cabinet. M. Farrell est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec spécialisation en finances) et d'un LL. B. de la University of British Columbia. David Farrell est membre du comité d'audit, du comité de rémunération et du comité de gouvernance et des candidatures de la Société.	
Présence aux réunions de 2015 – 100 %			
Conseil 7/7	Comité d'audit 6/6	Comité de rémunération 4/4	Comité GC 2/2

La grille des compétences qui suit décrit les compétences et l'expérience spécifiques qui sont considérées comme indispensables au rendement du conseil. Cette grille est utilisée par le conseil pour analyser les forces et la composition adéquate du conseil existant ainsi que pour aider à évaluer les nouveaux candidats à un poste d'administrateur.

Compétences et expérience	Nombre d'administrateurs expérimentés
Stratégie et leadership – Expérience dans l'établissement de l'orientation stratégique et dans la direction de la croissance d'une organisation, préférablement dans la gestion de projets multiples, et connaissance des principes actuels de gestion du risque.	7 sur 7
Exploitation et exploration – Expérience dans l'exploitation d'une société minière de premier plan, y compris les activités d'exploration, particulièrement dans les domaines de la sécurité, de l'environnement et de l'excellence opérationnelle.	2 sur 7
Gouvernance – Comprend les responsabilités fiduciaires, légales et éthiques du conseil, particulièrement les questions entourant les conflits d'intérêts, les occasions d'affaires et les opérations d'initiés.	7 sur 7
Métaux et exploitation minière – Connaissance de l'industrie minière, des marchés, de l'environnement réglementaire international et de la gestion des parties intéressées.	7 sur 7

Compétences et expérience	Nombre d'administrateurs expérimentés
Finances – Expérience dans les domaines des finances, des investissements et/ou des fusions et acquisitions	7 sur 7
Ressources humaines – Connaissance de la planification de la relève durable et des programmes de perfectionnement et de fidélisation, y compris la rémunération de la haute direction.	6 sur 7
Compétences financières – Capacité de comprendre des états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité usuels pour une société minière.	7 sur 7
Activités internationales – Expérience de travail auprès d'une grande organisation qui exerce des activités dans de multiples territoires.	6 sur 7
Connaissance de l'espagnol – Lire et parler couramment l'espagnol.	4 sur 7

Compétences et expérience	Jorge Ganoza Durant	Simon Ridgway	Michael Iverson	Mario Szotlender	Robert Gilmore	Thomas Kelly	David Farrell
Stratégie et leadership	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Exploitation et exploration	✓					✓	
Gouvernance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Métaux et exploitation minière	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Finances	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ressources humaines	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Compétences financières	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Activités internationales	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Connaissance de l'espagnol	✓	✓		✓		✓	

Politique relative à l'avis préalable

Aux termes de la politique relative à l'avis préalable de la Société adoptée par le conseil le 3 avril 2014 et ratifiée par les actionnaires à l'assemblée générale annuelle 2014 de la Société, les mises en candidature supplémentaires à un poste d'administrateur par un actionnaire de la Société doivent parvenir à la Société au plus tard le 17 mai 2016 et doivent respecter la politique relative à l'avis préalable. La Société annoncera publiquement les détails de telles mises en candidature supplémentaires. On peut consulter la politique relative à l'avis préalable (en version anglaise) sur SEDAR au www.sedar.com.

Politique d'élection à la majorité

Le conseil a adopté une politique d'élection à la majorité pour les élections d'administrateurs, sans opposition. Aux termes de cette politique, si un candidat reçoit un nombre plus élevé d'abstention pour son élection que de votes en faveur de son élection, l'administrateur doit présenter sans délai sa démission au président du conseil. Le comité de gouvernance et des candidatures examinera la démission et recommandera au conseil de l'accepter ou non. L'administrateur qui présente sa démission ne peut participer aux délibérations du comité ou du conseil.

Au cours de ses délibérations, le comité tiendra compte des éléments qui suivent : l'effet que pourrait avoir la démission sur la capacité de la Société de se conformer à la législation sur les sociétés ou en valeurs mobilières applicable ou sur les règles et politiques applicables en matière de gouvernance; la question de savoir si la démission entraînerait une violation d'une disposition contractuelle par la Société; les raisons énoncées, le cas échéant, pour lesquelles certains actionnaires ont exprimé une abstention à l'égard de l'élection de l'administrateur; les compétences de l'administrateur; la question de savoir si la démission de l'administrateur serait dans l'intérêt de la Société et les autres facteurs exceptionnels que le comité considère comme pertinents.

Le conseil examinera la recommandation du comité de gouvernance et des candidatures et y donnera suite dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires à laquelle a eu lieu l'élection des administrateurs. Une fois que le conseil aura pris sa décision, la Société publiera sans tarder un communiqué annonçant la décision du conseil (et, le cas échéant, les motifs du rejet de la démission). Si le conseil accepte une démission conformément à la politique d'élection à la majorité, il peut soit combler le poste vacant par la désignation d'un nouvel administrateur, soit ne pas le combler et réduire plutôt la taille du conseil.

Autres questions

La direction de la Société n'est au fait d'aucune autre question qui sera soumise à l'assemblée à part celle mentionnée dans l'avis de convocation à l'assemblée. Toutefois, si d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, les personnes nommées dans la procuration ont l'intention de voter selon leur bon jugement à l'égard de ces questions.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Lettre aux actionnaires

Chez Fortuna, nous croyons que la rémunération de la haute direction est un élément central qui nous aide à atteindre nos objectifs stratégiques et à fidéliser notre équipe qui a fait ses preuves, et nous concevons et surveillons notre stratégie de rémunération en tenant compte de ces objectifs. Au nom du conseil d'administration, le comité de rémunération est heureux de vous présenter la présente lettre aux actionnaires sur la rémunération de la haute direction pour l'exercice 2015. La présente lettre donne un aperçu du rendement en 2015 de notre Société, de la concordance entre la rémunération et le rendement et de notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Rendement d'entreprise en 2015

Avant de présenter les faits saillants de 2015, nous tenons à rappeler le chemin parcouru et la direction dans laquelle nous allons. En 2010, nous avons produit 1,9 million d'onces d'argent et 4 000 onces d'or, et nous continuons jusqu'à présent d'afficher une croissance d'une année à l'autre. Notre expansion en cours de la production à notre mine San Jose au Mexique, de 2 000 t/j à 3 000 t/j, devrait être terminée en juillet 2016 bien avant l'échéancier initial. Cette augmentation de la capacité devrait faire croître davantage notre production d'argent et d'or tout en abaissant considérablement nos coûts tout compris de maintien.

Voici les faits saillants de nos résultats de 2015 par rapport à ceux de 2014 :

- **Atteinte d'une production record.** La production d'argent a augmenté de 2 % pour passer à 6 624 635 onces et la production d'or a crû de 13 % pour atteindre 39 689 onces.
- **Expansion de la mine San Jose.** L'expansion de la production à la mine San Jose au Mexique pour atteindre 3 000 t/j devrait être terminée en juillet 2016, plus tôt que prévu.
- **Établissement d'une solide situation de trésorerie.** Les espèces, les quasi-espèces et les investissements à court terme ont été portés à 108,2 M\$.
- **Diminution des coûts décaissés.** Le coût de maintien décaissé tout compris consolidé par once d'argent payable, net des crédits liés aux sous-produits, s'est établi à 14,51 \$, en deçà des cibles annuelles de 16,61 \$.
- **Gestion des résidus secs à la mine San Jose.** En prévision de notre production accrue à la mine San Jose et afin de gérer prudemment nos responsabilités environnementales, une installation de gestion des résidus secs a été construite en 2015.
- **Gestion financière prudente.** L'expansion de la mine San Jose et la construction de l'installation de gestion de résidus secs ont été financées partiellement par une facilité d'emprunt de 40 M\$ US dans un contexte de faiblesse historique des taux d'intérêt, ce qui a permis d'éviter la dilution pour les actionnaires.

Initiatives récentes relatives aux politiques de rémunération

En réponse à des discussions avec les actionnaires et à notre préoccupation constante d'établir des initiatives prudentes en matière de gouvernance, le comité de rémunération et le conseil ont établi une politique de propriété d'actions au début de 2016 aux termes de laquelle les membres de la haute direction et les administrateurs doivent être propriétaires d'un nombre minimal d'actions de la Société. Une politique de récupération de la rémunération incitative a en outre été établie. Cette politique de récupération s'applique à tout le personnel.

Rémunération en fonction du rendement

Une partie importante de la rémunération de la haute direction est fournie sous forme de titres de capitaux propres. Nous avons renforcé la concordance entre la rémunération en fonction du rendement et les intérêts des actionnaires en mettant sur pied un régime d'unités d'actions liées au rendement en 2015. Le comité de rémunération signale que la rémunération totale des membres de la haute direction visés indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 25 comprend la valeur à la ***date d'attribution*** de la rémunération fondée sur des options et des actions. Ainsi, l'information sur la rémunération totale ne tient pas compte des fluctuations de la valeur qui pourrait être réalisée par les membres de la haute direction, ce qui fait concorder en fin de compte la rémunération de notre haute direction avec l'expérience des actionnaires. Par exemple, la valeur à la date d'attribution des options d'achat d'actions et des unités d'actions attribuées à Jorge Ganoza Durant en 2015 était de 2 565 000 \$ US; toutefois, en raison des restrictions imposées sur l'acquisition d'une durée de trois ans, la valeur de ces attributions au 31 décembre 2015 était nulle puisqu'aucune partie des attributions n'avait été acquise à cette date et ***si*** les attributions avaient ***bel et bien*** été acquises à cette date, leur valeur aurait été de 878 308 \$ US. Le comité de rémunération estime que l'étalement de certaines composantes de la rémunération par l'application de calendriers d'acquisition soutient la fidélisation des membres de la haute direction ainsi que la concordance à long terme avec la valeur pour les actionnaires.

Approche en matière de rémunération de la haute direction

La réussite de Fortuna repose sur son personnel. En plus d'investir dans des actifs corporels de grande qualité, Fortuna investit également dans des ressources humaines et intellectuelles de premier plan. Notre approche en matière de rémunération vise à recruter et à fidéliser les membres de la haute direction hautement qualifiés et motivés qui ont à cœur la réussite à long terme de la Société ainsi que la création et la protection de la valeur pour les actionnaires. Notre objectif est d'orienter et de motiver les employés vers l'atteinte de niveaux supérieurs de rendement et de les récompenser adéquatement pour les résultats obtenus. Nous estimons que les actionnaires devraient également être récompensés par les efforts de notre équipe, comme l'attestent le solide bilan de Fortuna et la croissance continue de la production d'argent et d'or, à faibles coûts, au cours des cinq dernières années.

Nous estimons que notre structure de rémunération en fonction du rendement aligne les intérêts de nos membres de la haute direction sur les intérêts à long terme des actionnaires. Notre structure de rémunération de la haute direction, qui est fondée sur les résultats atteints tant par le membre de la haute direction que par la Société, repose fortement sur le rendement atteint. Notre programme, qui prévoit qu'une grande part de la rémunération de la haute direction sera à risque, sous forme d'incitatifs en espèces à court terme fondés sur le rendement et d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions incessibles dont la valeur dépend du cours à long terme de l'action, témoigne de la grande importance que nous accordons à la rémunération en fonction du rendement. Au début de 2015, le comité de rémunération et le conseil ont approuvé la création d'unités d'actions liées au rendement qui renforceront davantage notre approche de rémunération en fonction du rendement afin d'assurer la concordance entre notre équipe de la haute direction et nos actionnaires.

Le programme et les pratiques de rémunération de la haute direction de Fortuna sont décrits en détail ci-dessous. Le comité de rémunération estime que la gouvernance en matière de rémunération de Fortuna soutient de façon transparente et efficace l'atteinte des objectifs commerciaux clés de Fortuna, la concordance avec les intérêts des actionnaires et la création de valeur à long terme pour toutes les parties intéressées.

Veillez recevoir nos salutations distinguées.

David Farrell
Michael Iverson
Mario Szotlender

Ce que nous faisons

- ✓ Offrir une rémunération au rendement
 - Le ratio de la rémunération à risque en 2015 du chef de la direction par rapport à la rémunération totale était de 83 %, en hausse par rapport à 69 % en 2014
 - La totalité des paiements incitatifs à court terme du chef de la direction sont fondés sur le rendement
 - 30 % des paiements incitatifs à court terme du chef de la direction sont fondés sur des paramètres d'entreprise comme le rendement de l'actif et le RTA de la Société par rapport à ses pairs
- ✓ Fournir une description détaillée des paramètres de notre rémunération en fonction du rendement (voir les pages 20 à 25)
- ✓ Exiger des seuils de propriété d'action minimaux pour les membres de la haute direction et les administrateurs
- ✓ Exiger la survenance de deux événements déclencheurs pour le versement d'une indemnité de départ en espèces aux membres de la haute direction visés en cas de changement de contrôle
- ✓ Atténuer les risques injustifiés dans les programmes de rémunération
- ✓ Se doter d'une politique de récupération de la rémunération incitative
- ✓ Se doter d'une politique interdisant les opérations de couverture
- ✓ Se doter d'une politique d'interdiction des opérations et portant sur les opérations d'initié
- ✓ Offrir des avantages indirects comportant des motifs commerciaux valables
- ✓ Promouvoir la fidélisation à l'aide d'attributions de titres de capitaux propres qui sont acquis sur des périodes de trois ou de cinq ans
- ✓ Retenir les services de conseillers en rémunération indépendants
- ✓ Promouvoir la fidélisation et le rendement à l'aide d'attributions de titres de capitaux propres qui sont fondées sur le rendement
- ✓ Travailler de façon à fournir de l'information détaillée sur la rémunération afin de renforcer la communication avec les actionnaires et la participation de ceux-ci

Ce que nous ne faisons pas

- ☒ Modifier le prix des options d'achat d'actions dépréciées
- ☒ Attribuer des options d'achat d'actions à des administrateurs qui ne sont pas membres de la haute direction
- ☒ Offrir des primes garanties
- ☒ Offrir une majoration aux fins de l'impôt pour les avantages indirects

Gouvernance en matière de rémunération et aperçu de la rémunération

Objectifs de la rémunération

Fortuna exploite une entreprise complexe au sein d'un marché très concurrentiel à la recherche de membres de la haute direction expérimentés. Nous livrons concurrence à des sociétés minières ouvertes et fermées, qui sont souvent de plus grande taille que notre Société, dans toutes les Amériques afin de recruter des dirigeants expérimentés capables d'offrir une valeur supérieure. C'est grâce à ses employés que Fortuna peut se démarquer de ses pairs quant à son rendement. Le programme de rémunération de la Société est donc conçu pour être concurrentiel par rapport à celui de ses pairs de façon à recruter, à motiver et à fidéliser les personnes hautement qualifiées qui possèdent les compétences et l'expérience nécessaires afin de mettre en œuvre le plan stratégique axé sur la croissance de la Société et de créer de la valeur durable pour les actionnaires de Fortuna.

Les principaux objectifs du programme de rémunération de la haute direction de Fortuna sont de recruter, de motiver et de fidéliser les membres de la haute direction expérimentés les plus chevronnés qui fourniront de la valeur supérieure à long terme. Étant donné que notre entreprise est fondée sur les marchandises, le cours de l'action de Fortuna est grandement influencé par celui de l'argent et de l'or. Fortuna équilibre donc son programme de rémunération au moyen de récompenses pour l'atteinte de critères d'exploitation et la gestion du risque que les membres de la haute direction peuvent influencer. Les éléments qui suivent sont essentiels à nos principaux objectifs commerciaux :

- Recruter et fidéliser des membres de la haute direction chevronnés possédant les compétences appropriées en offrant un salaire de base général comparable à celui offert pour des postes comparables au sein d'un groupe de sociétés de ressources minérales possédant une situation similaire tout en assurant une grande concordance entre la rémunération totale et le rendement. Par exemple, la rémunération de la haute direction est structurée de façon à ce que la composante « à risque » représente une grande part de la rémunération totale. Notre objectif est d'offrir des occasions supérieures d'atteindre les objectifs personnels et professionnels au sein d'une équipe axée sur la croissance dont la rémunération correspond au rendement.
- Inciter les membres de la haute direction à atteindre d'importants objectifs de rendement d'entreprise et de rendement individuel qui peuvent être influencés par le membre de la haute direction et les récompenser pour l'atteinte de tels objectifs.
- Harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec les intérêts à long terme des actionnaires au moyen d'incitatifs qui reflètent la valeur créée pour les actionnaires et l'atteinte d'objectifs qui soutiennent la création de valeur à plus long terme et la fidélisation. Cet élément est mis en œuvre principalement par l'attribution d'unités d'actions qui sont acquises au fil du temps. Nos membres de la haute direction reçoivent habituellement la majorité de leur rémunération sous forme de titres de capitaux propres à long terme. Les attributions antérieures de titres de capitaux propres sont prises en compte au moment d'attribuer de nouvelles unités d'actions.
- Veiller à ce que la rémunération totale versée tienne compte de la situation financière générale de la Société.

Politique en matière de propriété d'actions

Les membres de la haute direction et les administrateurs de la Société sont tenus d'atteindre et de maintenir des seuils minimaux en matière de propriété d'actions. Voir « Politique en matière de propriété d'actions » à la page 37 pour de plus amples renseignements.

Rôle du comité de rémunération

Le comité de rémunération est chargé d'examiner les questions relatives à l'approche, aux programmes et aux politiques en matière de rémunération de la Société, y compris la rémunération et les attributions des administrateurs et de la haute direction, et de formuler des recommandations au conseil aux fins d'approbation. Plus particulièrement, les fonctions du comité de rémunération comprennent la formulation de recommandations au conseil concernant : les buts et objectifs du chef de la direction et l'évaluation du rendement du chef de la direction à la lumière de ceux-ci; la rémunération du chef de la direction, du chef des finances et des administrateurs; les programmes de primes à l'intention des membres de la haute direction; les régimes fondés sur des titres de capitaux propres; et l'approbation de la déclaration de la rémunération de la haute direction annuelle de la Société.

Le comité de rémunération se rencontre au moins deux fois par an et est composé de trois administrateurs, dont deux sont indépendants (y compris le président). David Farrell est indépendant, a été nommé président le 12 mars 2015 et siège au comité de rémunération depuis le 9 mai 2014. Michael Iverson est indépendant et siège

au comité de rémunération depuis le 23 juin 2010. Mario Szotlender n'est pas indépendant, a été président jusqu'au 12 mars 2015 et siège au comité de rémunération depuis le 1^{er} octobre 2008. Les membres du comité de rémunération possèdent l'expérience nécessaire pour leur permettre de prendre des décisions sur le caractère adéquat des politiques ou des pratiques en matière de rémunération de la Société. MM. Farrell, Iverson et Szotlender ont siégé par le passé ou siègent actuellement au comité de rémunération d'autres sociétés de ressources ou sociétés minières ouvertes. Le conseil est convaincu que la composition du comité de rémunération assure une méthode objective d'établissement de la rémunération.

Afin de l'aider à remplir ses fonctions, le comité de rémunération peut, à l'occasion, retenir les services et recevoir les commentaires de conseillers indépendants externes qui sont compétents en matière de rémunération de la haute direction et connaissent le secteur minier. En 2014, le comité a retenu les services de Korn/Ferry International (voir « Rôle du conseiller en rémunération tiers indépendant » ci-après) et, en 2015 et en 2016, le comité a retenu les services de Global Governance Advisors (« **GGA** »), cabinet indépendant de services-conseils en matière de rémunération de la haute direction et de gouvernance. Pour certaines questions en matière de rémunération concernant les membres de la haute direction autres que le chef de la direction et le chef des finances, le comité de rémunération s'acquitte de sa responsabilité en consultation avec le chef de la direction. Le comité de rémunération examine les recommandations formulées par le chef de la direction et peut les modifier à son gré avant de présenter ses propres recommandations indépendantes au conseil.

Au moment de considérer la rémunération adéquate à verser aux membres de la haute direction, le comité de rémunération tient compte d'un certain nombre de facteurs, dont les suivants :

- Recruter et fidéliser des membres de la haute direction qui seront essentiels au succès de Fortuna et à l'amélioration de la valeur pour les actionnaires;
- Offrir une rémunération juste et concurrentielle qui est liée au rendement;
- Harmoniser les intérêts de la direction et des actionnaires en incluant des mesures de la valeur pour les actionnaires parmi les paramètres de rendement clés pour les attributions de rémunération de la haute direction et les éléments de rémunération qui mettent l'accent sur la rémunération à risque et liée à des titres de capitaux propres conditionnelle;
- Récompenser le rendement qui soutient la valeur durable à long terme tant sur le plan individuel que pour l'ensemble de la Société;
- Tenir compte des ressources financières disponibles et des perspectives économiques qui touchent l'entreprise de Fortuna.

En ce qui concerne l'exercice clos le 31 décembre 2015, le comité de rémunération a obtenu un rapport mis à jour de GGA sur les questions relatives à la rémunération de la haute direction. À la lumière de ce rapport, le comité a recommandé au conseil les éléments qui suivent, que le conseil a approuvés après plus ample considération :

- l'augmentation des salaires de base de la haute direction afin que la Société demeure concurrentielle par rapport au 75^e percentile du groupe de référence; et c) la modification du régime d'unités d'actions incessibles de la Société afin d'y intégrer les unités d'actions liées au rendement (les « **UAR** ») qui seront utilisées en 2015 pour fidéliser les membres de la haute direction clés pendant les projets d'expansion critiques de la Société, y compris la construction et la mise en service de l'installation de gestion des résidus secs à la mine San Jose et l'expansion prévue de la production à la mine San Jose pour atteindre 3 000 t/j.

- l'examen des montants du salaire de base, de la prime en pourcentage de la cible et des attributions incitatives à long terme sous forme d'UAI, d'UAR et d'options d'achat d'actions accordés en 2015 au chef de la direction et au chef des finances.
- l'examen, en consultation avec le chef de la direction, des montants attribués aux membres de la haute direction autres que le chef de la direction et le chef des finances relativement à la prime en pourcentage de la cible et aux attributions incitatives à long terme sous forme d'UAI, d'UAR et/ou d'options d'achat d'actions en 2015.

Après l'exercice clos le 31 décembre 2015, le comité de rémunération a recommandé au conseil le maintien des salaires des membres de la haute direction en 2016 au même niveau que celui de 2015, maintien que le conseil a approuvé après plus ample considération.

Les règles du comité de rémunération (en version anglaise) sont reproduites intégralement sur le site Web de Fortuna à la page Corporate Governance.

Rôle du chef de la direction

Le chef de la direction prend part aux décisions relatives à la rémunération de la haute direction en formulant des recommandations :

- au conseil concernant les objectifs annuels de la Société qui fournissent un cadre pour l'évaluation du rendement d'entreprise faisant l'objet d'une rémunération et l'harmonisation des objectifs annuels individuels des autres membres de la haute direction et employés;
- au comité de rémunération concernant les objectifs annuels des autres membres de la haute direction et l'évaluation de leur rendement par rapport à ces objectifs;
- au comité de rémunération concernant les ajustements apportés au salaire de base des membres de la haute direction, les attributions incitatives en espèces annuelles cibles fondées sur le rendement et les paiements réels ainsi que les attributions incitatives à long terme sous forme d'options d'achat d'actions et d'attributions aux termes du régime d'unités d'actions.

Rôle des conseillers en rémunération tiers indépendants

Au début de 2015, le comité de rémunération a retenu les services de GGA pour passer en revue l'approche en matière de rémunération de Fortuna afin d'en évaluer la pertinence par rapport à la stratégie commerciale dynamique de Fortuna, d'évaluer et de constituer un groupe de référence mis à jour, d'évaluer et d'analyser la conception des régimes incitatifs à court et à long terme, d'examiner, d'analyser et de mettre à l'épreuve le programme de rémunération de la haute direction pour les cinq principaux membres de la haute direction par rapport à l'approche en matière de rémunération et formuler des recommandations relativement à la rémunération de 2015. GGA a également examiné et conçu un incitatif spécial visant la fidélisation des employés et a passé en revue l'analyse de la rémunération pour l'exercice 2014 de la Société. Fortuna a reçu un rapport concernant les pratiques de rémunération de la haute direction de la Société qui recommandait une stratégie de rémunération générale pour 2015 qui englobait le salaire, les incitatifs en espèces annuels fondés sur le rendement et les attributions incitatives à long terme sous forme d'UAR, d'UAI et d'options d'achat d'actions (le « **rapport de GGA pour 2015** »). Le comité de rémunération a pris en compte l'information contenue dans le rapport de GGA pour 2015, et les recommandations de GGA pour 2015 sont intégrées au programme de rémunération de la haute direction décrit ci-après.

Pour les exercices clos les 31 décembre 2015 et 2014, la Société a versé aux conseillers en rémunération indépendants les montants qui suivent :

	<u>2015</u>	<u>2014</u>
Rémunération de la haute direction-		
Honoraires connexes		
- Korn/Ferry	Néant	12 500 \$ CA
- GGA	54 406 \$ CA	S.O.
Autres honoraires	<u>Néant</u>	<u>Néant</u>
Total	54 406 \$ CA	12 500 \$ CA

Éléments de la rémunération de la haute direction

Comme il est décrit ci-dessus, le programme de rémunération de Fortuna est composé de trois éléments principaux : le salaire de base, une attribution incitative en espèces annuelle fondée sur le rendement et des attributions de rémunération incitative à long terme fondée sur des titres de capitaux propres sous forme d'UAI et d'options d'achat d'actions. Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015, la Société a également eu recours à des UAR qui visaient spécifiquement à fidéliser les membres de la haute direction clés, au cours de la phase d'expansion critique que traverse actuellement la Société. La conception spécifique, la raison d'être, l'établissement des montants et les renseignements connexes concernant chacune de ces composantes sont présentés ci-après.

<u>Élément de la rémunération</u>	<u>Description</u>	<u>Lien avec les objectifs d'entreprise</u>	<u>Élément « à risque » ou « fixe »</u>
Salaire de base	Les salaires de base sont établis de façon à être concurrentiels pour la personne visée et servent de base pour déterminer la valeur des autres éléments de la rémunération.	Des salaires de base concurrentiels permettent à la Société de recruter des membres de la haute direction hautement qualifiés et de les fidéliser et fournissent une stabilité essentielle lorsque les marchés sont volatils.	Fixe
Incitatifs en espèces annuels fondés sur le rendement	Les incitatifs en espèces annuels fondés sur le rendement sont un élément variable de la rémunération qui vise à récompenser les membres de la haute direction pour l'atteinte d'objectifs annuels qui concordent avec le plan stratégique à long terme et qui sont répartis entre des paramètres de rendement pour l'entreprise et pour la personne visée. Les pourcentages cibles sont fixés chaque année par le conseil.	Les objectifs à court terme consistent habituellement en un ensemble diversifié de paramètres sur un horizon de un an. Ils sont structurés de façon à équilibrer les éléments qui dépendent de la volonté de la direction (par exemple : les objectifs relatifs à la production, à la sécurité et au développement) avec des facteurs externes (les paramètres financiers qui fluctuent en fonction des cours des métaux et le RTA qui est influencé par l'humeur du marché à court terme).	À risque
Attributions incitatives à long terme sous forme de titres de capitaux propres	Les UAI, les UAR et les options d'achat d'actions sont un élément variable de la rémunération qui vise à récompenser les membres de la haute direction pour l'atteinte d'une valeur pour les actionnaires durable qui se reflète dans le cours de l'action. Comme ces attributions sont acquises au fil du temps, elles sont également importantes pour la fidélisation des membres de la haute direction.	Les incitatifs à long terme encouragent les membres de la haute direction à se concentrer sur la création de valeur constante à plus long terme (trois ans dans le cas des UAI et des UAR et jusqu'à cinq ans dans le cas des options d'achat d'actions). Les attributions de titres de capitaux propres harmonisent tout à fait les intérêts des membres de la haute direction avec les intérêts à long terme des actionnaires puisque la valeur reçue dépend du rendement futur absolu de l'action.	À risque

Sociétés de référence - Comparaison

L'approche en matière de rémunération de Fortuna repose sur l'établissement d'une rémunération concurrentielle qui soutient le recrutement et la fidélisation de membres de la haute direction très compétents. Par conséquent, le comité de rémunération se fie à l'occasion sur les commentaires des conseillers en rémunération indépendants et d'autres renseignements externes comme le point de vue des membres du conseil. Notre objectif est de concevoir et de mettre en œuvre des régimes de rémunération qui sont justes et raisonnables et qui sont fondés en grande partie sur la comparaison par rapport à des sociétés similaires, mais qui offrent des incitatifs importants en cas de rendement supérieur à la moyenne. L'efficacité de ce processus sera déterminée au bout du compte par notre capacité à recruter et à fidéliser des membres de la haute direction très performants à long terme.

Afin de constituer un groupe adéquat de sociétés minières de référence qui sera pris en compte pour établir les niveaux de rémunération de la Société pour 2015, le comité de rémunération a passé en revue ses sociétés minières de référence compte tenu de la croissance de la Société (qui passe principalement par les agrandissements actuels et prévus à San Jose) et de la réception du rapport de GGA pour 2015. GGA a recommandé les critères qui suivent pour la constitution de notre groupe de référence : des sociétés de taille généralement similaire (0,5x à 2,0x) en ce qui concerne l'actif total, la capitalisation boursière et le revenu total compte tenu de la position que Fortuna prévoit occuper lorsque les initiatives d'entreprise en cours auront été réalisées; des sociétés comptant à la fois des mines en exploitation et des projets de développement; des sociétés comptant plusieurs mines en exploitation; des sociétés dont la diversité et la complexité géographiques s'apparentent à la nôtre; des sociétés qui exercent principalement des activités minières souterraines; et des sociétés qui produisent des métaux précieux et/ou du plomb et du zinc. Compte tenu de ces facteurs et après discussion avec GGA, il a été établi que les sociétés qui suivent représentent des sociétés de référence adéquates dont on peut tenir compte pour fixer les niveaux pour 2015 de la rémunération de la haute direction :

Argonaut Gold Inc.	Hecla Mining Company	Sierra Metals Inc.
Coeur Mining Inc.	Klondex Mines Ltd.	Silver Standard Resources Inc.
Dundee Precious Metals Inc.	MAG Silver Corp.	Silvercorp Metals Inc.
Endeavour Silver Corp.	Pan American Silver Corp.	Tahoe Resources Inc.
First Majestic Silver Corp.	Rio Alto Mining Limited	Timmins Gold Corp.
Guyana Goldfields Inc.		

Nos décisions en matière de rémunération sont guidées par l'expérience et le jugement professionnel, et nous tenons dûment compte de nos données de référence et évaluons en outre une gamme complexe de facteurs dont l'expérience, la durée du mandat et les traits de leadership uniques de nos membres de la haute direction. Notre processus de comparaison nous guide au moment de prendre la bonne décision dans des situations données, mais ne sert pas à prendre à l'avance les décisions relatives à la rémunération.

Évaluation des risques

Le comité de rémunération considère les conséquences relatives aux risques associés aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération de Fortuna sur une base continue et dans le cadre de son examen annuel de la rémunération. Il n'a relevé aucun risque découlant des politiques et des pratiques de rémunération de la Société qui serait raisonnablement susceptible d'avoir une incidence défavorable importante sur la Société. Le programme de rémunération de la haute direction a pour objectif d'encourager les actions et les comportements qui visent à accroître la valeur à long terme tout en modifiant et en limitant les incitatifs qui encouragent la prise de risques inappropriés.

L'évaluation et la gestion des risques par le comité de rémunération reposent sur la philosophie sous-jacente qui guide le comité dans la conception des éléments clés de la rémunération, c'est-à-dire :

- offrir une rémunération totale qui est concurrentielle afin de recruter des membres de la haute direction très compétents et de les fidéliser et de les motiver dans un contexte où le secteur minier connaît une pénurie de membres de la haute direction de calibre mondial;
- équilibrer la composition ou la valeur relative des éléments clés de la rémunération (salaire, incitatifs en espèces annuels fondés sur le rendement, incitatifs à long terme) pour fournir un revenu stable suffisant à un niveau concurrentiel de façon à décourager la prise de risques inappropriés tout en appuyant également l'idée qu'une part importante de la rémunération totale soit variable et « à risque » pour les membres de la haute direction;
- renforcer et maintenir le lien entre rémunération et rendement, tant en ce qui concerne le rendement de la Société que le rendement individuel, et veiller à ce que les objectifs qui servent à mesurer le rendement puissent être évalués objectivement et n'encouragent pas la prise de risques inappropriés;
- reporter une partie importante de la rémunération « à risque » pour que les membres de la haute direction demeurent concentrés sur le rendement durable à long terme continu.

Voici certaines mesures de contrôle spécifiques qui sont en place afin d'atténuer certains risques :

- Risque relatif à la continuité des activités et à la fidélisation des membres de haute direction. La rémunération totale est examinée annuellement pour s'assurer qu'elle demeure concurrentielle d'année en année et que nous disposons d'une « emprise » suffisante sur nos employés talentueux clés, notamment par la possibilité d'annuler les incitatifs non acquis.
- Risque relatif à l'environnement et à la sécurité. L'environnement et la sécurité sont d'importants facteurs utilisés pour évaluer le rendement continu de la Société et ont une incidence considérable (et directe) sur la rémunération de la haute direction; en effet les améliorations apportées aux paramètres relatifs à la sécurité et à l'environnement sont récompensées et les événements négatifs relatifs à l'environnement et à la sécurité auront une incidence défavorable sur la rémunération conditionnelle.
- Risque relatif aux flux de trésorerie. Les montants du salaire sont fixés à l'avance, tandis que les incitatifs en espèces annuels fondés sur le rendement sont limités, car ils sont liés au rendement et représentent un pourcentage du salaire.
- Risque relatif à la dilution (causée par les émissions annuelles d'incitatifs à long terme sous forme d'options d'achat d'actions). Le régime d'options d'achat d'actions de Fortuna est limité à 12 200 000 actions visées par des options depuis de nombreuses années. En outre, les UAI (et les UAR attribuées en 2015) sont payées en espèces en fonction du cours de l'action au moment du paiement plutôt que par l'émission d'actions.
- Prise de risques inappropriés. Harmoniser les intérêts de la haute direction avec les intérêts des actionnaires en encourageant l'exposition aux titres de capitaux propres par des incitatifs à long terme, comme des UAI, des UAR et des options d'achat d'actions, et en atténuant les incitatifs qui compromettent la valeur par une politique interdisant les opérations de couverture.

Politique de récupération de la rémunération incitative

Au début de 2016, le comité de rémunération a recommandé au conseil une politique de récupération de la rémunération incitative, que le conseil a adoptée après plus ample considération, afin d'apporter une responsabilisation et de s'assurer que la rémunération incitative versée par la Société à ses dirigeants,

administrateurs et employés est fondée sur des données financières et d'exploitation exactes. Les incitatifs annuels, la rémunération fondée sur le rendement et les incitatifs à court et à long terme attribués payés ou payables aux dirigeants, aux administrateurs et aux employés de la Société peuvent être frappés de déchéance ou être remboursés, jusqu'à concurrence de leur montant intégral, si : a) le paiement, l'attribution ou l'acquisition d'une telle rémunération était fondé sur l'atteinte de résultats financiers ou d'exploitation qui ont ensuite fait l'objet d'un retraitement des états financiers publiés au cours d'un exercice antérieur; b) le conseil établit que le membre du personnel applicable a commis un acte de fraude, une faute lourde ou a fait preuve de négligence grave ayant causé le retraitement ou y ayant contribué de façon significative et directe; c) le montant de la rémunération incitative qui aurait été reçu par le membre du personnel aurait été inférieur au montant réellement reçu si les résultats financiers avaient été adéquatement communiqués et d) le conseil établit que l'annulation ou le remboursement est dans l'intérêt de la Société et de ses actionnaires.

Politique interdisant les opérations de couverture

Aux termes de la politique interdisant les opérations de couverture de la Société adoptée au début de 2015, aucun administrateur ou dirigeant de Fortuna n'est autorisé à acheter des instruments financiers, y compris des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés conçus pour protéger contre une diminution de la valeur marchande de titres de la Société octroyés à titre de rémunération ou détenus, directement ou indirectement, par l'administrateur ou le dirigeant, ou pour annuler une telle diminution.

Rémunération de la haute direction pour 2015

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015, dernier exercice de la Société, cinq personnes étaient des « membres de la haute direction visés » de la Société au sens défini dans l'Annexe 51-102A6, Déclaration de la rémunération de la haute direction. Le texte qui suit présente la rémunération payée ou payable par la Société à son chef de la direction, à son chef des finances et aux trois membres de la haute direction les mieux rémunérés (à l'exception du chef de la direction et du chef des finances) :

- Jorge Ganoza Durant, président (depuis le 23 janvier 2006) et chef de la direction (depuis le 13 août 2008);
- Luis Ganoza Durant, chef des finances (depuis le 5 juin 2006);
- Manuel Ruiz-Conejo, vice-président, Exploitation (depuis le 1^{er} août 2011);
- Thomas Vehrs, vice-président, Exploration (depuis le 15 septembre 2006); et
- Jose Pacora, vice-président, Développement de projets (depuis le 10 novembre 2014);

(appelés collectivement dans les présentes les « **membres de la haute direction visés** »).

Salaire de base

Pour établir les niveaux de la rémunération en espèces et fondée sur des titres de capitaux propres, la Société tient compte du rendement, du degré d'expertise, des responsabilités et des niveaux comparables de rémunération versés aux membres de la haute direction d'autres sociétés de taille, d'envergure et de complexité similaires au sein du secteur minier. Cependant, il n'est pas toujours pertinent de se fier entièrement sur les enquêtes externes sur le salaire en raison des années de service et de l'expérience de l'équipe de la haute direction de la Société et de la situation particulière de la Société. Les salaires de base du chef de la direction et du chef des finances sont examinés par le comité de rémunération, et toute augmentation est recommandée au conseil en début d'exercice. Les salaires de base des autres membres de la haute direction visés sont évalués et fixés par le chef de la direction en collaboration avec le comité de rémunération.

Le comité de rémunération continue de surveiller l'environnement concurrentiel, y compris les risques relatifs au maintien en poste des membres de la haute direction, et a examiné le rapport de GGA pour 2015 concernant les salaires de base des membres de la haute direction en 2015. Selon le rapport de GGA pour 2015, les salaires

des membres de la haute direction de la Société étaient en deçà du 75^e percentile cible par rapport au groupe de référence (voir « Sociétés de référence — Comparaison » ci-dessus). Le rapport a également souligné l'importance de verser des salaires de base concurrentiels pour appuyer le maintien en poste des membres de la haute direction pendant la période de grande croissance à la mine San Jose de la Société, c'est-à-dire l'expansion antérieure de la production, de 1 200 t/j à 2 000 t/j, l'ajout d'une installation de gestion des résidus secs et le nouveau projet d'expansion, qui portera la production à 3 000 t/j et qui a été approuvé par le conseil en décembre 2014.

Compte tenu du rendement exceptionnel de la Société et des membres de la haute direction en 2014 et de l'information et des recommandations contenues dans le rapport de GGA pour 2015, le comité de rémunération a recommandé que le salaire de base en 2015 des membres de la haute direction visés de 2014 soit rajusté pour atteindre des niveaux concurrentiels, recommandation que le conseil a approuvée : ainsi, le salaire de base du chef de la direction est passé de 520 000 \$ à 600 000 \$; celui du chef des finances, de 300 000 \$ à 370 000 \$; celui du vice-président, Exploitation, de 300 000 \$ à 340 000 \$, et celui du vice-président, Exploration, de 275 000 \$ à 300 000 \$. L'application de cette recommandation a nécessité dans certains cas des hausses marquées afin de rattraper le marché et de s'assurer que la rémunération de nos membres de la haute direction était concurrentielle.

Après le 31 décembre 2015, le comité de rémunération a recommandé que les salaires de base pour 2016 soient maintenus aux niveaux de 2015, recommandation que le conseil a approuvée.

Incitatifs en espèces annuels fondés sur le rendement

Suivant les recommandations du comité de rémunération, le conseil a) approuvera la cible relative à la prime et le modèle de grille de pointage pour le chef de la direction et le chef des finances et évaluera le rendement de ces personnes et b) approuvera la cible relative à la prime de chacun des vice-présidents. Le chef de la direction approuvera le modèle de grille de pointage pour chaque vice-président et évaluera le rendement de ces personnes. Malgré ce qui précède, le conseil peut rajuster à son gré les montants des incitatifs en espèces annuels fondés sur le rendement pour tenir compte d'une recommandation du comité de rémunération.

En 2015, le conseil, à la recommandation du comité de rémunération, a approuvé un régime de primes en espèces annuelles à l'intention de ses membres de la haute direction. Ces incitatifs en espèces annuels fondés sur le rendement comportent les variables qui suivent :

- Niveaux cibles. Un pourcentage du salaire de base qui tient compte du degré d'expertise et des responsabilités du membre de la haute direction ainsi que des sociétés de référence accordant des niveaux de rémunération comparables.
- Résultat de la grille de pointage. Une mesure du rendement fondée sur l'atteinte d'objectifs individuels et d'entreprise au cours de l'exercice. Les objectifs individuels et d'entreprise sont tous deux définis pour chaque membre de la haute direction de la Société.

Niveaux cibles

Selon le rapport de GGA pour 2015, les niveaux cibles pour les primes des membres de la haute direction en 2014 de la Société étaient inférieurs à leur 75^e percentile par rapport au groupe de référence (voir « Sociétés de référence — Comparaison » ci-dessus). Cette situation a également mis en lumière l'importance d'établir des niveaux cibles concurrentiels pour les primes afin de soutenir la fidélisation des membres de la haute direction pendant la période de grande croissance à la mine San Jose de la Société (comme il a été mentionné ci-dessus). Compte tenu du rendement exceptionnel de la Société et des membres de la haute direction en 2014 et de l'information et des recommandations contenues dans le rapport de GGA pour 2015, le comité de rémunération a recommandé que les niveaux cibles pour les primes de 2015 relativement aux incitatifs en espèces annuels fondés sur le rendement des membres de la haute direction visés de 2014 de la Société soient rajustés pour atteindre les niveaux concurrentiels qui suivent, recommandation que le conseil a approuvée :

Chef de la direction	80 %
Chef des finances	60 %
Vice-président, Exploitation	60 %
Vice-président, Exploration	50 %
Vice-président, Développement de projets	50 % + 76 % (niveau ponctuel)

Le conseil et la direction peuvent modifier à leur gré le montant de la prime pour tenir compte de circonstances exceptionnelles.

Grilles de pointage 2015 – Facteurs de réussite

L'incitatif en espèces annuel fondé sur le rendement de chaque membre de la haute direction visé inclut les facteurs de réussite d'entreprise. Nos facteurs de réussite d'entreprise sont : a) le rendement total pour les actionnaires par rapport aux pairs; et b) le rendement de l'actif.

Les objectifs personnels de chacun des membres de la haute direction visés pour 2015 comprenaient les suivants :

Chef de la direction	Mise en œuvre de l'expansion de la mine San Jose pour atteindre une production de 3 000 t/j selon l'échéancier et le budget prévus; repérage ou acquisition de nouveaux projets; coût de maintien décaissé tout compris (le « coût global ») de 16,6 \$ US/oz d'argent +/-10 % (selon les prix budgétés des sous-produits des métaux); questions prescrites relatives à la sécurité.
Chef des finances	Observations issues de l'audit externe comportant des cibles prescrites; observations issues de l'audit interne comportant des cibles prescrites; coût global de 16,6 \$ US/oz d'argent +/-10 % (selon les prix budgétés des sous-produits des métaux); obtention d'un financement de l'ordre de 40 M\$ US à 60 M\$ US; déploiement d'applications technologiques commerciales essentielles à San Jose.
Vice-président, Exploitation	Mise en œuvre de l'expansion de la mine San Jose pour atteindre une production de 3 000 t/j selon l'échéancier prévu; atteinte de la production prescrite de 6,5 millions d'onces d'argent et de 35 300 onces d'or; coût global de 16,6 \$ US/oz d'argent +/-10 % (selon les prix budgétés des sous-produits des métaux); questions prescrites relatives à la sécurité.
Vice-président, Exploration	Progression des cibles d'exploration aux abords de sites existants vers la phase du forage exploratoire; repérage et évaluation de nouvelles occasions de croissance relativement à l'exploration de nouveaux sites; amélioration de l'accessibilité et de la sécurité des données.
Vice-président, Développement de projets	Mise en œuvre de l'expansion de la mine San Jose pour atteindre une production de 3 000 t/j selon l'échéancier et le budget prévus; mise en service de la station de filtration et du projet de gestion des résidus secs selon l'échéancier et le budget prévus.

Incitatifs en espèces annuels fondés sur le rendement attribués

Les objectifs d'entreprise de la Société pour 2015 ont été atteints et, selon la mesure dans laquelle les objectifs personnels ont été atteints pour 2015, les incitatifs en espèces annuels fondés sur le rendement pour l'exercice clos le 31 décembre 2015 ont été établis en mars 2016 et versés aux membres de la haute direction visés selon ce qui est indiqué dans le tableau suivant :

<u>Membre de la haute direction visé</u>	<u>Incitatif en espèces annuel fondé sur le rendement</u>
Jorge Ganoza Durant, président et chef de la direction	504 000 \$
Luis Ganoza Durant, chef des finances	205 350 \$
Manuel Ruiz-Conejo, vice-président, Exploitation	204 750 \$
Thomas Vehrs, vice-président, Exploration	150 000 \$
Jose Pacora, vice-président, Développement de projets	381 150 \$

Incitatifs à moyen et à long terme

Attributions fondées sur des actions

Des options d'achat d'actions incitatives ont été attribuées à l'occasion par la Société afin d'harmoniser les intérêts des employés de la Société avec ceux des actionnaires en liant la rémunération au rendement à plus long terme des actions de la Société. Les options d'achat d'actions incitatives représentent une composante importante de la rémunération de la haute direction puisqu'elles permettent à la Société de récompenser les efforts de chaque personne en vue d'accroître la valeur pour les actionnaires sans devoir utiliser les réserves en espèces de la Société.

À l'acquisition, le titulaire d'une option est libre d'exercer et de vendre les actions sous-jacentes sous réserve de la législation en valeurs mobilières applicable. La Société n'a pas de politique concernant les périodes de détention ou de conservation des options d'achat d'actions exercées. Nous estimons qu'une période de détention minimale est assurée par l'octroi d'attributions annuelles fondées sur des actions comportant des restrictions à l'acquisition de sorte qu'un grand nombre d'entre elles seront frappées de déchéance si le membre de la haute direction quitte la Société.

Des options incitatives sont attribuées annuellement depuis la mise en place, en 2011, du régime d'options d'achat d'actions de la Société jusqu'en 2015. Depuis 2013, les administrateurs non membres de la direction ne reçoivent plus d'options d'achat d'actions incitatives mais reçoivent plutôt une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres sous forme d'unités d'actions différées (« UAD »).

Régime d'unités d'actions

En novembre 2010, le conseil, à la recommandation du comité de rémunération, a mis en place un régime d'unités d'actions incessibles (« régime d'UAI »), qui a été modifié en mars 2015 afin d'y inclure des unités d'actions liées au rendement et de devenir le régime d'unités d'actions (le « régime d'unités d'actions 2015 »). Le régime d'UAI et le régime d'unités d'actions 2015 visent à promouvoir une meilleure harmonisation des intérêts des dirigeants et des employés avec ceux des actionnaires de la Société, à associer une partie de la rémunération des dirigeants et des employés aux rendements réalisés par les actionnaires de la Société à moyen terme et à recruter et à fidéliser les dirigeants et les employés possédant les connaissances, l'expérience et l'expertise dont a besoin la Société. Le conseil peut attribuer le nombre d'UAI et d'UAR à un dirigeant ou à un employé admissible nécessaire pour lui offrir une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres adéquate pour les services que l'employé ou le dirigeant offre à la Société.

À la recommandation du comité de rémunération, le conseil a approuvé l'attribution d'UAI en 2015 aux dirigeants et aux employés clés de la Société dont 20 % pouvaient être acquises un an après l'attribution, 30 %, deux ans après l'attribution et les 50 % restants, trois ans après l'attribution. Le droit d'une personne au paiement des UAI n'est pas assujéti au respect d'autres exigences ou restrictions. Cependant, le droit d'une personne au paiement d'UAR attribuées aux termes du régime d'unités d'actions 2015 est assujéti au respect des exigences de rendement et d'acquisition que peut établir le conseil à la recommandation du comité de rémunération.

Les UAI sont payées en espèces à chaque date d'acquisition. Les UAR sont payées en espèces lorsque les critères de rendement sont remplis et que la date d'acquisition pertinente est atteinte. S'il est mis fin à l'emploi d'un titulaire d'UAI sans motif valable ou qu'un changement de contrôle de la Société survient, les UAI en cours seront acquises immédiatement si elles ont été attribuées aux termes du régime d'UAI et seront acquises proportionnellement à leur période d'acquisition si elles ont été attribuées aux termes du régime d'unité d'actions 2015. S'il est mis fin à l'emploi d'un titulaire d'UAR sans motif valable, ses UAR ne seront pas acquises. S'il est mis fin à l'emploi d'un titulaire d'UAR après un changement de contrôle, les UAR en cours seront acquises immédiatement.

UAR spéciales de maintien en poste

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015, le comité de rémunération a continué de surveiller l'environnement concurrentiel, y compris les risques relatifs au maintien en poste des membres de la haute direction, et a examiné le rapport de GGA pour 2015. En particulier, le comité de rémunération a examiné la possibilité d'atténuer les risques relatifs au maintien en poste par l'attribution d'UAR spéciales de maintien en poste (les « **UAR spéciales de maintien en poste** »), qui seront attribuées aux termes du régime d'unités d'actions 2015 à certains membres de la haute direction visés dont le comité de rémunération juge le maintien en poste essentiel pendant, et après, la mise en œuvre de l'occasion de croissance sans précédent qui s'offre actuellement à la Société, c'est-à-dire l'expansion de la mine San Jose pour que sa production atteigne 3 000 t/j. Le rapport de GGA pour 2015 a analysé et recommandé l'attribution des UAR spéciales de maintien en poste à certains membres de la haute direction visés aux termes de paramètres de rendement rigoureux. Compte tenu du rendement exceptionnel de la Société et des membres de la haute direction en 2014, de l'absolue nécessité de maintenir en poste notre équipe de la haute direction reconnue et de l'information et des recommandations contenues dans le rapport de GGA pour 2015, le comité de rémunération a recommandé en 2015, et le conseil a approuvé en 2015, les attributions suivantes d'UAR spéciales de maintien en poste aux termes du régime d'unités d'actions 2015 et sous réserve des paramètres de rendement et d'acquisition énoncés ci-après :

<u>Membre de la haute direction visé</u>	<u>Nombre d'UAR spéciales de maintien en poste</u>
Jorge Ganoza Durant, président et chef de la direction	758 255
Luis Ganoza Durant, chef des finances	172 270
Manuel Ruiz-Conejo, vice-président, Exploitation	176 394
Thomas Vehrs, vice-président, Exploration	129 701

Les UAR spéciales de maintien en poste comportent les paramètres de rendement et d'acquisition qui suivent, et leur paiement est plafonné au double du montant en dollars du paiement à la date d'attribution :

<u>Date d'acquisition/ de paiement</u>	<u>Pourcentage acquis</u>	<u>Objectif de rendement</u>
12 mois après l'attribution	20 %	Le projet de gestion des résidus secs se situe à l'intérieur de la cible prescrite quant au budget et à l'échéancier.
24 mois après l'attribution	30 %	L'expansion de la mine San Jose pour atteindre une production de 3 000 t/j se situe à l'intérieur de la cible prescrite quant au budget et à l'échéancier.
36 mois après l'attribution	50 %	La production en 2017 se situe à l'intérieur de la cible prescrite quant aux onces d'argent et d'or.

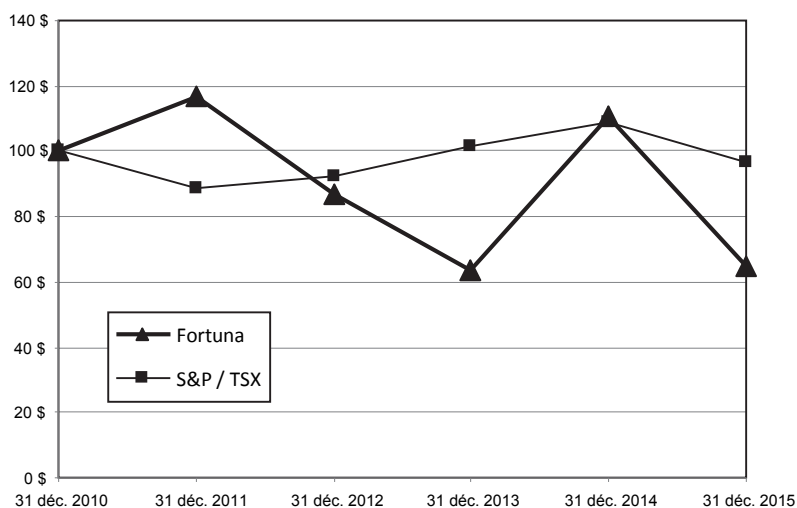
Le comité de rémunération et le conseil estiment que le double échéancier de rendement et d'acquisition des UAR spéciales de maintien en poste représentera un élément essentiel du maintien en poste de nos membres de la haute direction clés pendant la phase de construction et de mise en service, mais également pendant la phase d'exploitation, qui devrait durer environ 18 mois après l'achèvement prévu de l'expansion de San Jose.

Le premier objectif de rendement indiqué ci-dessus relativement au projet de gestion des résidus secs a été atteint de sorte que la première tranche de 20 % d'UAR a été payée à la date d'acquisition du 19 mars 2016.

Jusqu'à maintenant, les seules UAR en cours sont les UAR spéciales de maintien en poste.

Représentation graphique du rendement

Le graphique qui suit compare le rendement total pour les actionnaires cumulatif au cours des cinq derniers exercices d'un investissement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Société le 31 décembre 2010 avec le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX. Le rendement des actions ordinaires de la Société indiqué ci-après n'indique pas nécessairement le rendement futur du cours des actions ordinaires, y compris l'importante hausse du cours des actions au début de 2016.



	31 déc. 2010	31 déc. 2011	31 déc. 2012	31 déc. 2013	31 déc. 2014	31 déc. 2015
Fortuna	100 \$	117 \$	87 \$	64 \$	110 \$	65 \$
S&P / TSX	100 \$	89 \$	92 \$	101 \$	109 \$	97 \$

La Société connaît une croissance importante et régulière depuis les cinq dernières années, qui lui a permis d'atteindre son statut actuel de producteur d'argent comptant deux mines en exploitation, et la rémunération versée aux membres de la haute direction a augmenté en conséquence. Le ralentissement économique mondial en 2012 a eu un effet dévastateur sur le marché des capitaux et les prix des marchandises en particulier, ce qui a mené à la baisse marquée du cours des actions de la plupart des sociétés d'exploration et des producteurs de métaux précieux. Malgré ces fléchissements du marché, les activités de la Société ont continué de croître au cours des cinq dernières années, et les niveaux de rémunération reflètent généralement ce rendement commercial positif. Toutefois, afin de soutenir l'objectif de la Société de gérer les coûts pendant la conjoncture du marché difficile, la rémunération de la direction pour 2014 a toutefois été fixée aux mêmes niveaux que pour 2013.

Les niveaux de rémunération de la haute direction pour 2016 sont inchangés par rapport aux niveaux de 2015 malgré la croissance continue de l'entreprise de la Société, comme l'expansion presque terminée de sa mine San Jose.

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau qui suit résume toute la rémunération payée ou payable aux membres de la haute direction visés au cours des exercices clos les 31 décembre 2015, 2014 et 2013 (tous les montants sont en \$ US) :

Nom et poste principal	Exercice	Salaire	Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des options ⁽²⁾⁽³⁾	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Autre rémunération	Rémunération totale
					Régimes incitatifs annuels ⁽⁴⁾	Régimes incitatifs à long terme		
Jorge Ganoza Durant Chef de la direction	2015	600 000 \$	1 995 000 \$	570 000 \$	504 000 \$	Néant	26 505 \$ ⁽⁵⁾	3 695 505 \$
	2014	520 000 \$	403 813 \$	403 813 \$	496 480 \$	Néant	54 222 \$ ⁽⁶⁾	1 878 328 \$
	2013	520 000 \$	432 928 \$	432 928 \$	397 150 \$	Néant	76 397 \$ ⁽⁷⁾	1 859 403 \$
Luis Ganoza Durant Chef des finances	2015	370 000 \$	582 750 \$	259 000 \$	205 350 \$	Néant	13 384 \$ ⁽⁵⁾	1 430 484 \$
	2014	300 000 \$	203 717 \$	203 717 \$	195 000 \$	Néant	15 658 \$ ⁽⁶⁾	918 092 \$
	2013	300 000 \$	218 405 \$	218 405 \$	162 000 \$	Néant	63 402 \$ ⁽⁷⁾	962 212 \$
Manuel Ruiz-Conejo Vice-président, Exploitation	2015	350 000 \$	552 500 \$	221 000 \$	204 750 \$	Néant	17 763 \$ ⁽⁵⁾	1 346 013 \$
	2014	300 000 \$	178 728 \$	178 728 \$	207 000 \$	Néant	18 321 \$ ⁽⁵⁾	882 777 \$
	2013	300 000 \$	191 614 \$	191 614 \$	160 500 \$	Néant	29 056 \$ ⁽⁶⁾	872 784 \$
Thomas Vehrs Vice-président, Exploration	2015	300 000 \$	438 750 \$	195 000 \$	150 000 \$	Néant	26 876 \$ ⁽⁵⁾	1 110 626 \$
	2014	275 000 \$	127 323 \$	127 323 \$	179 438 \$	Néant	9 678 \$ ⁽⁶⁾	718 762 \$
	2013	275 000 \$	136 503 \$	136 503 \$	247 500 \$ ⁽⁸⁾	Néant	24 373 \$ ⁽⁷⁾	819 879 \$
Jose Pacora ⁽⁹⁾ Vice-président, Développement de projets	2015	275 000 \$	68 750 \$	68 750 \$	381 150 \$ ⁽¹⁰⁾	Néant	7 000 \$ ⁽⁵⁾	800 650 \$
	2014	250 000 \$	108 649 \$	Néant	102 000 \$	Néant	Néant	460 649 \$
	2013	S.O.						

Notes :

- (1) Les montants pour 2015 représentent la juste valeur marchande à la date d'attribution des UAI et des UAR, qui a été établie par le conseil au moment de l'attribution et compte tenu du cours alors en vigueur des actions de la Société de 4,79 \$ CA. La juste valeur comptable est calculée à l'aide de la partie proportionnelle de l'UAI ou de l'UAR qui est réputée avoir été acquise (mais qui n'a pas été réellement acquise) au 31 décembre 2015 et en fonction du cours des actions de la Société en fin d'exercice de 2,24 \$ US (3,11 \$ CA). Les justes valeurs comptables sont de 878 308 \$ pour Jorge Ganoza Durant, de 232 803 \$ pour Luis Ganoza Durant, de 227 025 \$ pour Manuel Ruiz Conejo, de 175 276 \$ pour Thomas Vehrs et de 17 656 \$ pour Jose Pacora. Tous les montants ont été calculés en \$ CA et convertis en \$ US selon le taux de change à la fin de l'exercice 2015 de 1,00 \$ CA = 0,72088 \$ US.

Les montants pour 2014 représentent la juste valeur marchande à la date d'attribution des UAI, qui a été établie par le conseil au moment de l'attribution et compte tenu du cours alors en vigueur des actions de la Société de 4,30 \$ CA. La juste valeur comptable est calculée à l'aide de la partie proportionnelle de l'UAI qui est réputée avoir été acquise (mais qui n'a pas été réellement acquise) au 31 décembre 2014 et en fonction du cours des actions de la Société en fin d'exercice de 5,28 \$ CA. Les justes valeurs comptables sont de 182 486 \$ pour Jorge Ganoza Durant, de 92 062 \$ pour Luis Ganoza Durant, de 80 769 \$ pour Manuel Ruiz Conejo, de 57 537 \$ pour Thomas Vehrs et de 49 099 \$ pour Jose Pacora. Tous les montants ont été calculés en \$ CA et convertis en \$ US selon le taux de change à la fin de l'exercice 2014 de 1,00 \$ CA = 0,85992 \$ US.

Les montants pour 2013 représentent la juste valeur marchande à la date d'attribution des UAI, qui a été établie par le conseil au moment de l'attribution et compte tenu du cours alors en vigueur des actions de la Société de 3,38 \$ CA. La juste valeur comptable est calculée à l'aide de la partie proportionnelle de l'UAI qui est réputée avoir été acquise (mais qui n'a pas été réellement acquise) au 31 décembre 2013 et en fonction du cours des actions de la Société en fin d'exercice de 3,05 \$ CA. Les justes valeurs comptables sont de 117 741 \$ pour Jorge Ganoza Durant, de 59 398 \$ pour Luis Ganoza Durant, de 52 112 \$ pour Manuel Ruiz Conejo et de 37 124 \$ pour Thomas Vehrs. Tous les montants ont été calculés en \$ CA et convertis en \$ US selon le taux de change à la fin de l'exercice 2013 de 1,00 \$ CA = 0,9348 \$ US.

- (2) Les montants représentent la juste valeur des options attribuées, qui a été estimée à l'aide du modèle d'établissement du prix des options Black-Scholes conformément aux valeurs comptables utilisés dans les états financiers de la Société et suivant les hypothèses qui suivent : pour 2015 : taux d'intérêt sans risque de 0,45 %, taux de rendement des actions de 0 %, durée de vie prévue de 3 ans, taux de déchéance de 5,25 % et facteur de volatilité de 61,22 %; pour 2014 : taux d'intérêt sans risque de 1,19 %, taux de rendement des actions de 0 %, durée de vie prévue de 3 ans, taux de déchéance de 4,15 % et facteur de volatilité de 59,29 %; et pour 2013 : taux d'intérêt sans risque de 1,18 %, taux de rendement des actions de 0 %, durée de vie prévue de 3 ans, taux de déchéance de 4,15 % et facteur de volatilité de 57,81 %. Les modèles d'établissement du prix des options nécessitent l'utilisation d'hypothèses subjectives, dont la volatilité des cours prévue. Des changements dans les hypothèses subjectives utilisées peuvent avoir une incidence importante sur l'estimation de la juste valeur, de sorte que les modèles existants ne fournissent pas nécessairement une mesure unique fiable de la juste valeur de ces options d'achat d'actions.

- (3) La juste valeur comptable des options de 2015 a été calculée en \$ CA et convertie en \$ US selon le taux de change moyen pour l'exercice 2015 de 1,00 \$ CA = 0,78204 \$ US. La juste valeur des options de 2014 a été calculée en \$ CA et convertie en \$ US selon le taux de change moyen pour l'exercice 2014 de 1,00 \$ CA = 0,90541 \$ US. La juste valeur des options de 2013 a été calculée en \$ CA et convertie en \$ US selon le taux de change moyen pour l'exercice 2013 de 1,00 \$ CA = 0,97069 \$ US.
- (4) Les montants représentent les primes gagnées pour l'exercice applicable.
- (5) Pour 2015, primes d'assurance-maladie et d'assurance-vie versées pour le compte de tous les membres de la haute direction visés; rémunération des administrateurs versée à Jorge Ganoza Durant de 8 500 \$. Avec prise d'effet le 1^{er} avril 2015, Jorge Ganoza Durant ne reçoit plus de rémunération, y compris les provisions sur honoraires annuels et les jetons de présence, en sa qualité d'administrateur de la Société.
- (6) Pour 2014, primes d'assurance-maladie et d'assurance-vie versées pour le compte de tous les membres de la haute direction visés; rémunération des administrateurs versée à Jorge Ganoza Durant de 35 000 \$.
- (7) Pour 2013, primes d'assurance-maladie et d'assurance-vie versées pour le compte de tous les membres de la haute direction visés; rémunération des administrateurs versée à Jorge Ganoza Durant de 37 000 \$; et somme de 37 926 \$ payée à Luis Ganoza Durant pour ses congés inutilisés.
- (8) Comprend la prime discrétionnaire payée ou payable en reconnaissance du rendement extraordinaire en 2013 de 123 750 \$.
- (9) A été nommé membre de la haute direction le 10 novembre 2014.
- (10) Comprend la prime discrétionnaire payée ou payable en reconnaissance du rendement extraordinaire en 2015 de 66 150 \$.

Attributions fondées sur des options et fondées sur des actions accordées aux membres de la haute direction visés

Le tableau qui suit présente les détails des options d'achat d'actions incitatives permettant l'achat d'actions ordinaires de la Société et d'unités d'actions détenues par les membres de la haute direction visés au 31 décembre 2015 (tous les montants sont en \$ US) :

Nom	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS					ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS			
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options ⁽¹⁾	Date d'expiration des options	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽¹⁾⁽³⁾	Valeur marchande des unités d'actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ⁽⁴⁾	Valeur marchande des unités d'actions dont les droits ont été acquis (non payées) ⁽⁵⁾	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande des unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽⁵⁾
Jorge Ganoza Durant	250 000 352 509 268 969 <u>383 326</u> 1 246 804	0,61 \$ 2,44 \$ 3,10 \$ 3,45 \$	5 oct. 2018 29 mai 2016 23 mars 2017 18 mars 2020	S.O. 215 634 \$ 102 237 \$ <u>S.O.</u> 317 872 \$	393 795 \$ S.O. S.O. <u>S.O.</u> 393 795 \$	224 860 \$	348 710 \$	1 058 859	2 371 844 \$
Luis Ganoza Durant	177 835 135 691 <u>174 178</u> 487 704	2,44 \$ 3,10 \$ 3,45 \$	29 mai 2016 23 mars 2017 18 mars 2020	108 784 \$ 51 577 \$ <u>S.O.</u> 160 361 \$	S.O. S.O. S.O.	113 436 \$	S.O.	316 323	708 564 \$
Manuel Ruiz-Conejo	156 021 119 046 <u>148 623</u> 423 690	2,44 \$ 3,10 \$ 3,45 \$	29 mai 2016 23 mars 2017 18 mars 2020	95 440 \$ 45 250 \$ <u>S.O.</u> 140 690 \$	S.O. S.O. S.O.	99 522 \$	S.O.	301 119	674 507 \$
Thomas Vehrs	111 147 84 807 <u>131 138</u> 327 092	2,44 \$ 3,10 \$ 3,45 \$	29 mai 2016 23 mars 2017 18 mars 2020	67 990 \$ 32 236 \$ <u>S.O.</u> 100 226 \$	S.O. S.O. S.O.	70 902 \$	S.O.	228 546	511 943 \$
Jose Pacora	49 084 <u>46 234</u> 95 318	4,81 \$ 3,45 \$	20 févr. 2017 18 mars 2020	S.O. S.O.	S.O. S.O.	60 499 \$	S.O.	58 368	130 744 \$

Notes :

- (1) Toutes les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions sont en \$ CA. Le prix d'exercice de l'option et les valeurs des options dans le cours non exercées ont été convertis en \$ US en fonction du taux de change au 31 décembre 2015 de 1,00 \$ CA = 0,72088 \$ US.
- (2) La valeur des options acquises au cours de l'exercice est convertie en \$ US selon le taux de change moyen pour l'exercice 2015 de 1,00 \$ CA = 0,78204 \$ US et est fondée sur le cours de clôture des actions de la Société à la Bourse de Toronto aux dates respectives d'acquisition (24 mars 2015 : 3,98 \$ US (5,09 \$ CA); 30 mai 2015 : 3,73 \$ US (4,77 \$ CA)).
- (3) Calculée à l'aide du cours de clôture des actions de la Société à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2015 de 2,24 \$ US (3,11 \$ CA) moins le prix d'exercice des options d'achat d'actions dans le cours.
- (4) La valeur des unités d'actions acquises au cours de l'exercice est convertie en \$ US selon le taux de change moyen pour l'exercice 2015 de 1,00 \$ CA = 0,78204 \$ US et est fondée sur le cours de clôture moyen des actions de la Société à la Bourse de Toronto pour les cinq jours qui précèdent les dates respectives d'acquisition (24 mars 2015 : 3,86 \$ US (4,93 \$ CA); 30 mai 2015 : 3,66 \$ US (4,68 \$ CA)), multiplié par le nombre d'unités d'actions.
- (5) Les valeurs des unités d'actions acquises mais qui n'ont pas encore été payées et des unités d'actions non acquises ont été converties en \$ US selon le taux de change au 31 décembre 2015 de 1,00 \$ CA = 0,72088 \$ US et le cours de clôture des actions de la Société à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2015 de 2,24 \$ US (3,11 \$ CA), multiplié par le nombre d'unités d'actions.

Contrats de la direction/prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

La Société a conclu des contrats de travail avec chacun de ses membres de la haute direction visés actuels, qui comportent tous des dispositions relatives au changement de contrôle. Les dispositions relatives au changement de contrôle reconnaissent que le membre de la haute direction visé est indispensable à l'exploitation et à l'expansion continue de la Société et qu'il a donc besoin d'être protégé en cas de perturbation de son emploi advenant un changement de contrôle de la Société.

Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2015, la Société a conclu des contrats de travail modifiés et mis à jour avec ses membres de la haute direction visés actuels. Les contrats ont été modifiés de façon à indiquer qu'en cas de cessation d'emploi sans motif valable, les options d'achat d'actions ou les UAI en cours attribuées depuis le 1^{er} janvier 2015 seront acquises de façon proportionnelle. Cette modification concorde avec la pratique du marché et les meilleures pratiques en matière de gouvernance. Les options d'achat d'actions ou les UAI attribuées antérieurement continueront d'être pleinement acquises en cas de cessation d'emploi sans motif valable. Les UAR ne sont pas acquises en cas de cessation d'emploi, sauf en cas de changement de contrôle.

Les contrats de travail prévoient également que si, par suite d'un changement de contrôle de la Société, il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction visé ou que le changement de contrôle entraîne une réduction de ses pouvoirs, de ses responsabilités, de ses fonctions ou de son rapport hiérarchique, une réduction de certaines composantes de sa rémunération ou un changement de son lieu principal de travail, il aura droit à une indemnité de départ.

Une description de chaque contrat de travail est présentée ci-après.

Jorge Ganoza Durant, président et chef de la direction

Aux termes d'un contrat de travail daté du 1^{er} janvier 2015, la Société a versé à Jorge Ganoza Durant un salaire de base annuel de 600 000 \$ US en 2015. Le contrat ne comporte pas de date d'expiration fixe et comprend des dispositions concernant le salaire, les congés payés, l'admissibilité à des attributions annuelles fondées sur des titres de capitaux propres et à des primes en espèces fondées sur le rendement, les avantages sociaux et le changement de contrôle de la Société. En cas de cessation d'emploi sans motif valable, M. Ganoza aura droit à une indemnité de départ correspondant à 24 mois de son salaire annuel. Si M. Ganoza choisit de résilier son contrat, il doit donner un préavis de 6 mois à la Société.

Si, le 31 décembre 2015, il avait été mis fin à l'emploi de M. Ganoza sans motif valable, 1 623 542 \$ US lui auraient été payables (soit 1 200 000 \$ US pour le double du salaire de base annuel et 423 542 \$ US pour le paiement des UAI acquises). Si un changement de contrôle de la Société était survenu, 5 611 844 \$ US lui

auraient été payables (soit 1 800 000 \$ US pour le triple de son salaire de base annuel, 1 440 000 \$ US pour le triple d'une prime supposée de 80 % et 2 371 844 \$ US pour le paiement des UAI et des UAR acquises).

Luis Ganoza Durant, chef des finances

Aux termes d'un contrat de travail daté du 1^{er} janvier 2015, la Société a versé à Luis Ganoza Durant un salaire de base annuel de 370 000 \$ US en 2015. Le contrat ne comporte pas de date d'expiration fixe et comprend des dispositions concernant le salaire, les congés payés, l'admissibilité à des attributions annuelles fondées sur des titres de capitaux propres et à des primes en espèces fondées sur le rendement, les avantages sociaux et le changement de contrôle de la Société. En cas de cessation d'emploi sans motif valable, M. Ganoza aura droit à une indemnité de départ correspondant à 18 mois de son salaire annuel. Si M. Ganoza choisit de résilier son contrat, il doit donner un préavis de 6 mois à la Société.

Si, le 31 décembre 2015, il avait été mis fin à l'emploi de M. Ganoza sans motif valable, 767 063 \$ US lui auraient été payables (soit 555 000 \$ US pour 1,5x le salaire de base annuel et 212 063 \$ US pour le paiement des UAI acquises). Si un changement de contrôle de la Société était survenu, 1 892 564 \$ US lui auraient été payables (soit 740 000 \$ US pour le double de son salaire de base annuel, 444 000 \$ US pour le double d'une prime supposée de 60 % et 708 564 \$ US pour le paiement des UAI et des UAR acquises).

Manuel Ruiz-Conejo, vice-président, Exploitation

Aux termes d'un contrat de travail daté du 1^{er} janvier 2015, la Société a versé à Manuel Ruiz-Conejo un salaire de base annuel de 350 000 \$ US en 2015. Le contrat ne comporte pas de date d'expiration fixe et comprend des dispositions concernant le salaire, les congés payés, l'admissibilité à des attributions annuelles fondées sur des titres de capitaux propres et à des primes en espèces fondées sur le rendement, les avantages sociaux et le changement de contrôle de la Société. En cas de cessation d'emploi sans motif valable, M. Ruiz-Conejo aura droit à une indemnité de départ correspondant à 12 mois de son salaire annuel. Si M. Ruiz-Conejo choisit de résilier son contrat, il doit donner un préavis de 3 mois à la Société.

Si, le 31 décembre 2015, il avait été mis fin à l'emploi de M. Ruiz-Conejo sans motif valable, 535 775 \$ US lui auraient été payables (soit 350 000 \$ US pour 1x son salaire de base annuel et 185 775 \$ US pour le paiement des UAI acquises). Si un changement de contrôle de la Société était survenu, 1 584 507 \$ US lui auraient été payables (soit 700 000 \$ US pour le double de son salaire de base annuel, 210 000 \$ US pour 1x la prime supposée de 60 % et 674 507 \$ US pour le paiement des UAI et des UAR acquises).

Thomas Vehrs, vice-président, Exploration

Aux termes d'un contrat de travail daté du 1^{er} janvier 2015, la Société a versé à Thomas Vehrs un salaire de base annuel de 300 000 \$ US en 2015. Le contrat ne comporte pas de date d'expiration fixe et comprend des dispositions concernant le salaire, les congés payés, l'admissibilité à des attributions annuelles fondées sur des titres de capitaux propres et à des primes en espèces fondées sur le rendement, les avantages sociaux et le changement de contrôle de la Société. En cas de cessation d'emploi sans motif valable, M. Vehrs aura droit à une indemnité de départ correspondant à 12 mois de son salaire annuel. Si M. Vehrs choisit de résilier son contrat, il doit donner un préavis de 6 mois à la Société.

Si, le 31 décembre 2015, il avait été mis fin à l'emploi de M. Vehrs sans motif valable, 439 440 \$ US lui auraient été payables (soit 300 000 \$ US pour 1x le salaire de base annuel et 139 440 \$ US pour le paiement des UAI acquises). Si un changement de contrôle de la Société était survenu, 1 261 943 \$ US lui auraient été payables (soit 600 000 \$ US pour le double de son salaire de base annuel, 150 000 \$ US pour 1x la prime supposée de 50 % et 511 943 \$ US pour le paiement des UAI et des UAR acquises).

Jose Pacora, vice-président, Développement de projets

Aux termes d'un contrat de travail daté du 1^{er} janvier 2015 et modifié le 1^{er} juin 2015, la Société a versé à Jose Pacora un salaire de base annuel de 275 000 \$ CA. Le contrat ne comporte pas de date d'expiration fixe et comprend des dispositions concernant le salaire, les congés payés, l'admissibilité à des attributions annuelles fondées sur des titres de capitaux propres et à des primes en espèces fondées sur le rendement, les avantages sociaux et le changement de contrôle de la Société. En cas de cessation d'emploi sans motif valable, M. Pacora aura droit à une indemnité de départ correspondant à 12 mois de son salaire annuel. Si M. Pacora choisit de résilier son contrat, il doit donner un préavis de 6 mois à la Société.

Si, le 31 décembre 2015, il avait été mis fin à l'emploi de M. Pacora sans motif valable, 380 279 \$ US lui auraient été payables (soit 275 000 \$ US pour 1x le salaire de base annuel et 105 279 \$ US pour le paiement des UAI acquises). Si un changement de contrôle de la Société était survenu, 1 027 244 \$ US lui auraient été payables (soit 550 000 \$ US pour le double de son salaire de base, 346 500 \$ US pour 1x la prime supposée de 126 % et 130 744 \$ US pour le paiement des UAI acquises).

Rémunération des administrateurs

Jusqu'en 2009, les administrateurs non membres de la direction de la Société étaient rémunérés principalement sous forme d'honoraires des administrateurs et d'options d'achat d'actions. En 2010, la Société a commencé à attribuer des UAD (décrites ci-après) aux administrateurs non membres de la direction et a cessé de leur attribuer des options d'achat d'actions depuis 2013.

Régime d'unités d'actions différées

Le conseil, à la recommandation du comité de rémunération, a mis en place un régime d'unités d'actions différées (le « **régime d'UAD** ») afin de promouvoir une meilleure harmonisation des intérêts des administrateurs non membres de la direction et ceux des actionnaires de la Société et de fournir un mécanisme de rémunération pour les administrateurs non membres de la direction qui, avec les autres mécanismes de rémunération de la Société, reflète le degré de responsabilité, l'engagement et les risques associés au fait de faire partie du conseil.

Le conseil peut attribuer le nombre d'UAD nécessaire à un administrateur admissible afin de lui accorder la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres adéquate pour les services qu'il rend à la Société. À moins que le conseil n'en décide autrement, les UAD sont acquises immédiatement et le droit d'un administrateur de se faire payer ces UAD n'est pas assujéti au respect d'exigences quant à la durée minimale de son mandat au sein du conseil.

Les UAD sont payées en espèces et uniquement au moment où l'administrateur cesse d'occuper son poste, qui est réputé survenir à la première des dates suivantes et à laquelle l'administrateur n'est pas un employé de la Société ou d'un membre de son groupe : (i) la date de la démission ou du départ à la retraite volontaire de l'administrateur; (ii) la date du décès de l'administrateur; ou (iii) la date de destitution de l'administrateur, par voie de résolution des actionnaires, en raison de son incapacité à se faire réélire ou pour toute autre raison.

Malgré les conditions d'acquisition que le conseil peut avoir établies à l'égard d'une attribution d'UAD, la totalité des UAD en cours deviendront pleinement acquises à la survenance d'un changement de contrôle. Le nombre total d'UAD en cours aux termes du régime d'UAD ne doit pas représenter plus de 1 % du nombre d'actions émises de la Société en circulation à l'occasion.

Provisions sur honoraires

Le conseil, à la recommandation du comité de rémunération, a approuvé les honoraires des administrateurs qui suivent, qui n'ont pas été modifiés par rapport aux niveaux de 2011 :

Provisions sur honoraires annuels à titre de membre du conseil	30 000 \$ US
plus, le cas échéant :	
Provisions sur honoraires annuels à titre de président du conseil	45 000 \$ US
Provisions sur honoraires annuels à titre de président du comité d'audit	10 000 \$ US
Provisions sur honoraires annuels à titre de président d'un autre comité	5 000 \$ US
Honoraires pour chaque réunion du conseil à laquelle l'administrateur assiste	1 000 \$ US
Honoraires pour chaque réunion du comité d'audit à laquelle l'administrateur assiste	1 500 \$ US
Honoraires pour chaque réunion d'un autre comité à laquelle l'administrateur assiste	1 000 \$ US

Avec prise d'effet le 1^{er} avril 2015, Jorge Ganoza Durant ne reçoit plus de rémunération, y compris des provisions sur honoraires annuels et des jetons de présence, en sa qualité d'administrateur de la Société.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau qui suit résume toute la rémunération en espèces payée ou payable aux administrateurs qui ne sont pas des membres de la haute direction visés de la Société au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015 (tous les montants sont en \$ US);

Nom	Honoraires des administrateurs	Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des options	Autre rémunération	Rémunération totale
Simon Ridgway	111 000 \$	117 306 \$	S.O.	74 790 \$(2)(4)	303 096 \$
Michael Iverson	43 000 \$	117 306 \$	S.O.	Néant	160 306 \$
Mario Szotlender	49 250 \$	117 306 \$	S.O.	74 790 \$(3)(4)	241 346 \$
Robert Gilmore	57 000 \$	117 306 \$	S.O.	Néant	174 306 \$
Thomas Kelly	46 000 \$	117 306 \$	S.O.	Néant	163 306 \$
David Farrell	55 750 \$	117 306 \$	S.O.	Néant	173 056 \$

Notes :

- (1) Les montants représentent la juste valeur marchande à la date d'attribution des UAD qui a été établie par le conseil au moment de l'attribution et en fonction du cours alors en vigueur des actions de la Société de 4,79 \$ CA. La juste valeur comptable est calculée à l'aide de la partie acquise de l'UAD au 31 décembre 2015 et en fonction du cours en fin d'exercice des actions de la Société de 2,24 \$ US (3,11 \$ CA). Les justes valeurs comptables sont 70 206 \$ pour Simon Ridgway, 70 206 \$ pour Michael Iverson, 70 206 \$ pour Mario Szotlender, 70 206 \$ pour Robert Gilmore, 70 206 \$ pour Thomas Kelly et 70 206 \$ pour David Farrell. Tous les montants ont été calculés en \$ CA et convertis en \$ US selon le taux de change à la fin de l'exercice 2015 de 1,00 \$ CA = 0,72088 \$ US.
- (2) Pour des services de développement des affaires et de consultation financière offerts par une société contrôlée par Simon Ridgway. Le montant total versé était de 90 000 \$ CA.
- (3) Pour des services de développement des affaires et de consultation financière offerts par Mario Szotlender. Le montant total versé était de 90 000 \$ CA.
- (4) Les paiements ont été effectués mensuellement en \$ CA et convertis en \$ US et inscrits sur les registres de la Société selon le taux de change moyen de 2015.

Attributions fondées sur des options et fondées sur des actions accordées aux administrateurs

Le tableau qui suit présente les détails des options d'achat d'actions incitatives permettant l'achat d'actions ordinaires de la Société et d'UAD détenues par les administrateurs qui ne sont pas des membres de la haute direction visés de la Société au 31 décembre 2015 (tous les montants sont en \$ US) :

Nom	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS					ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS			
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options ⁽¹⁾	Date d'expiration des options	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽¹⁾⁽²⁾	Valeur marchande des UAD dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ⁽³⁾⁽⁵⁾	Valeur marchande des UAD dont les droits ont été acquis (non payées) ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	Nombre d'UAD dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande des UAD dont les droits n'ont pas été acquis ⁽⁵⁾
Simon Ridgway	Néant			S.O.	S.O.	117 306 \$	602 623 \$	S.O.	S.O.
Michael Iverson	Néant			S.O.	S.O.	117 306 \$	318 866 \$	S.O.	S.O.
Mario Szotlender	10 000 103 800 <u>250 000</u> 363 800	1,26 \$ 1,12 \$ 1,60 \$	8 mai 2016 5 juillet 2016 11 janv. 2017	S.O. S.O. S.O.	9 785 \$ 116 530 \$ <u>159 912 \$</u> 286 226 \$	117 306 \$	393 084 \$	S.O.	S.O.
Robert Gilmore	Néant			S.O.	S.O.	117 306 \$	371 358 \$	S.O.	S.O.
Thomas Kelly	Néant			S.O.	S.O.	117 306 \$	290 788 \$	S.O.	S.O.
David Farrell	Néant			S.O.	S.O.	117 306 \$	300 059 \$	S.O.	S.O.

Notes :

- (1) Toutes les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions sont en \$ CA. Le prix d'exercice de l'option et les valeurs des options dans le cours non exercées ont été convertis en \$ US en fonction du taux de change au 31 décembre 2015 de 1,00 \$ CA = 0,72088 \$ US.
- (2) Calculée à l'aide du cours de clôture des actions de la Société à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2015 de 2,24 \$ US (3,11 \$ CA) moins le prix d'exercice des options d'achat d'actions dans le cours.
- (3) La valeur des UAD acquises au cours de l'exercice est convertie en \$ US selon le taux de change moyen pour l'exercice 2015 de 1,00 \$ CA = 0,78204 \$ US et est fondée sur le cours de clôture des actions de la Société à la Bourse de Toronto un jour avant la date d'acquisition (19 mars 2015 : 3,76 \$ US (4,79 \$ CA)), multiplié par le nombre d'UAD.
- (4) La valeur des UAD acquises mais qui n'ont pas encore été payées a été convertie en \$ US selon le taux de change au 31 décembre 2015 de 1,00 \$ CA = 0,72088 \$ US et le cours de clôture des actions de la Société à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2015 de 2,24 \$ US (3,11 \$ CA), multiplié par le nombre d'UAD.
- (5) Toutes les UAD ont été pleinement acquises au moment de l'attribution mais ne sont pas réalisables avant le départ.

TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

La Société dispose d'un régime d'options d'achat d'actions (le « **régime d'options** ») qui a été approuvé par les actionnaires le 26 mai 2011. Le régime d'options a été établi afin d'offrir un incitatif aux parties admissibles pour qu'elles accroissent leur participation dans la Société et ainsi encourager la poursuite de leur association avec la Société. Le 21 avril 2015, le conseil a approuvé certaines modifications au régime d'options, qui sont énoncées dans un régime d'options d'achat d'actions modifié et mis à jour entré en vigueur le 1^{er} mars 2015 (le « **régime modifié** »). Le régime modifié comporte un certain nombre de modifications mineures ou techniques ainsi que plusieurs modifications aux dispositions relatives à la cessation d'emploi énoncées dans le régime d'options, comme il est décrit ci-après.

Toutes les options attribuées par la Société avant la date du régime modifié continuent d'être régies par les modalités et conditions énoncées dans la version du régime d'options d'achat d'actions de la Société en vigueur

au moment de l'attribution de l'option. Le nombre total d'actions ordinaires de la Société pouvant être émises aux termes du régime d'options et du régime modifié ne peut dépasser 12 200 000 actions.

Le tableau qui suit présente de l'information, au 31 décembre 2015, concernant les régimes de rémunération aux termes desquels des titres de capitaux propres de la Société peuvent être émis :

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES			
Catégorie de régime	(a) Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options, des bons et des droits en cours	(b) Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en cours (\$ CA)	(c) Nombre de titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a))
Régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres approuvé par les actionnaires	3 105 355	4,86 \$	2 817 098
Régimes de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres non approuvé par les actionnaires	S.O.	S.O.	S.O.
Total :	3 105 355	4,86 \$	2 817 098

Le régime modifié vise à être concurrentiel au sein du secteur des ressources naturelles, et son objectif est d'harmoniser les intérêts des employés de la Société avec ceux des actionnaires en liant la rémunération au rendement à plus long terme des actions de la Société et en leur offrant un important incitatif pour qu'ils poursuivent et accroissent leurs efforts pour faire progresser les activités de la Société. Les conditions importantes du régime modifié sont résumées ci-après :

1. les options peuvent être attribuées aux termes du régime modifié aux administrateurs, aux dirigeants, aux employés et aux fournisseurs de services de la Société ou de ses filiales que le conseil peut désigner à l'occasion;
2. le régime modifié réserve un maximum de 12 200 000 actions ordinaires aux fins d'émission à l'exercice d'options (ce qui représentait 9,92 % du capital-actions émis de la Société au moment de l'établissement du régime d'options);
3. la Société dispose actuellement d'options en cours permettant l'achat de 1 773 527 actions ordinaires (1,36 % du capital-actions actuellement émis de la Société) et, par suite des exercices et des annulations d'options depuis l'établissement du régime d'options, le nombre total d'actions visées par des options qui sont actuellement disponibles aux fins d'attributions futures est de 2 817 098 (2,16 % du capital-actions actuellement émis de la Société);
4. le nombre d'options attribuées aux administrateurs indépendants au cours d'une période de 12 mois ne peut représenter plus de 1 % du total des titres émis et en circulation de la Société;
5. le nombre d'actions réservées aux fins d'émission à une personne au cours d'une période de 12 mois ne peut représenter plus de 5 % du capital émis, à moins que la Société n'ait obtenu l'approbation des actionnaires désintéressés;
6. le nombre d'actions de la Société visées par des options : (i) émises à des initiés de la Société au cours d'une année et (ii) pouvant être émises à des initiés de la Société à tout moment aux termes du régime modifié et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres de la Société ne peut représenter plus de 10 % du total des titres émis et en circulation de la Société;
7. le prix d'exercice minimal d'une option ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la Société négociées à la Bourse de Toronto le dernier jour de bourse précédant la date d'attribution de l'option; toutefois, si les actions ordinaires ne sont pas inscrites à la Bourse de Toronto au moment de

l'attribution, le prix d'exercice de l'option ne peut être inférieur : (i) au prix attribué par une autre bourse de valeurs ou un autre organisme de réglementation compétent ou (ii) si les actions ordinaires ne sont pas inscrites aux fins de négociation à une autre bourse de valeurs, la juste valeur marchande des actions ordinaires déterminée par le conseil;

8. le prix d'exercice d'une option ne peut être réduit par la suite;
9. les options seront attribuées pendant une période maximale de 10 ans, sous réserve de prolongation en cas de période d'interdiction d'opérations que la Société se serait elle-même imposée ou de période similaire imposée aux termes d'une politique en matière d'opérations d'initiés ou d'une politique similaire de la Société (dans un tel cas, la fin de la durée des options sera le 10^e jour ouvrable suivant la fin de cette période d'interdiction d'opération), et pourraient comporter les restrictions relatives à l'acquisition déterminées par le conseil au moment de l'attribution;
10. les options ne peuvent être cédées ou transférées;
11. à moins que le conseil n'en décide autrement, une option acquise peut être exercée pendant une période maximale de 90 jours à compter de la date à laquelle le titulaire d'options cesse d'être un administrateur, un dirigeant, un employé ou un fournisseur de services de la Société ou de ses filiales sauf dans les cas suivants : (i) il a été mis fin à l'emploi du titulaire d'options pour un motif valable, auquel cas l'option est annulée ou (ii) si un titulaire d'options meurt, son ayant droit peut exercer l'option pendant une période maximale de un an à compter de la date du décès;
12. à moins que le conseil n'en décide autrement, s'il est mis fin à l'emploi ou aux services d'un titulaire d'options auprès de la Société par la Société sans motif valable, par le titulaire d'options pour une raison valable (au sens attribué à l'expression *Good Reason* dans le régime modifié) ou en raison de l'invalidité ou du décès, une partie des options non acquises détenues par le titulaire d'options est immédiatement acquise conformément à une formule établie;
13. à moins que le conseil n'en décide autrement, s'il est mis fin à l'emploi d'un titulaire d'options par la Société dans un délai de 12 mois suivant un changement de contrôle de la Société, si le titulaire d'options démissionne pour une raison valable dans un délai de 12 mois suivant un changement de contrôle ou si le titulaire d'options meurt pendant qu'il occupe ses fonctions régulières à titre d'administrateur, de dirigeant et/ou d'employé de la Société ou de ses filiales, la totalité de ses options en cours sont acquises immédiatement;
14. le régime modifié comporte une disposition qui permet au conseil de modifier le régime modifié, sans l'approbation des actionnaires, d'une manière que le conseil juge adéquate à son gré. Le conseil peut apporter des modifications pour : apporter des modifications mineures ou techniques formelles à l'une des dispositions du régime modifié; corriger une ambiguïté, des dispositions erronées ou une erreur ou une omission dans les dispositions du régime modifié; modifier des dispositions relatives à l'acquisition des options; modifier les dispositions relatives à la résiliation des options ou du régime modifié; changer les personnes qui sont admissibles à titre d'administrateurs, de dirigeants, d'employés et de fournisseurs de services admissibles aux termes du régime modifié; ajouter une possibilité d'exercice sans espèces au régime modifié; et prolonger la durée d'une option déjà attribuée aux termes du régime modifié. Toutefois, l'approbation des actionnaires doit être obtenue pour toute modification au régime modifié qui entraîne une augmentation du nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime modifié, une prolongation de la durée d'une option, toute modification qui vise à retirer ou à dépasser la limite relative à la participation des initiés dont il est question au paragraphe 6 ci-dessus ou des modifications à la disposition de modification du régime modifié;
15. il existe des dispositions prévoyant le rajustement du nombre d'actions pouvant être émises à l'exercice d'options en cas de regroupement, de fractionnement ou de changement de catégorie d'actions ou d'une autre modification pertinente touchant la structure de l'entreprise ou du capital de la Société;
16. la Société peut déduire de toute somme payable à un titulaire d'options le montant qui peut être nécessaire pour s'assurer qu'elle est en mesure de respecter les dispositions applicables des lois fédérales, provinciales, étatiques ou locales relativement à la retenue d'impôt ou à d'autres déductions exigées.

COMITÉ D'AUDIT

Aux termes des dispositions du Règlement 52-110, la notice annuelle de la Société datée du 24 mars 2016 (la « **notice annuelle** ») comprend à la rubrique « Comité d'audit » une description du comité d'audit de la Société et de questions connexes. Les règles du comité d'audit énonçant le mandat et les responsabilités du comité sont reproduites en annexe de la notice annuelle. La notice annuelle peut être consultée au www.sedar.com.

GOUVERNANCE

Aux termes du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*, la Société est tenue de communiquer ses pratiques de gouvernance et le fait dans le texte qui suit.

Conseil d'administration

La majorité des administrateurs du conseil sont indépendants. Le conseil considère que Michael Iverson, Robert Gilmore, Thomas Kelly et David Farrell sont « indépendants » conformément à la définition énoncée dans le Règlement 58-101. Jorge Ganoza Durant n'est pas indépendant puisqu'il est président et chef de la direction de la Société. MM. Ridgway et Szotlender ne sont pas indépendants puisqu'ils reçoivent des honoraires de consultation de la Société.

Même si le président du conseil n'est pas considéré comme indépendant, les administrateurs indépendants estiment que leur majorité au conseil et à ses comités, leur connaissance de l'entreprise de la Société et leur indépendance suffisent à faciliter le fonctionnement du conseil indépendamment de la direction. Les administrateurs indépendants ne tiennent pas de réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Toutefois, au cours d'une réunion des administrateurs, les administrateurs indépendants peuvent se rencontrer à huis clos s'ils le jugent nécessaire.

Le conseil a adopté un manuel de gouvernance qui comprend le mandat du conseil et les descriptions de poste pour les postes de président du conseil et de chef de la direction. Le mandat du conseil est reproduit à l'annexe A de la présente circulaire de sollicitation de procurations. La Société dispose également de descriptions de poste écrites pour les postes de président des comités du conseil.

Le quorum pour les réunions du conseil et de ses comités est constaté si la majorité des administrateurs ou des membres du comité, selon le cas, sont présents.

Orientation et formation continue

La direction s'assurera que les nouveaux administrateurs reçoivent les documents écrits pertinents qui les informeront pleinement des devoirs et responsabilités d'un administrateur aux termes de la législation et des politiques applicables. Chaque nouvel administrateur amène des compétences et une expérience professionnelle différentes et, en tenant compte de cette information, le conseil est en mesure de déterminer quelle introduction à la nature et au fonctionnement de l'entreprise de la Société sera nécessaire et pertinente pour chaque nouvel administrateur.

Éthique commerciale

Le conseil s'attend à ce que la direction mène l'entreprise de la Société de manière à accroître la valeur pour les actionnaires tout en faisant preuve d'une intégrité absolue. Par conséquent, le conseil a adopté un code de conduite et d'éthique (le « Code ») qui a été déposé sur SEDAR au www.sedar.com. En outre, le conseil doit respecter les dispositions relatives aux conflits d'intérêts de la législation canadienne sur les sociétés, y compris les textes réglementaires pertinents en matière de valeurs mobilières, afin de s'assurer que les administrateurs exercent leur jugement indépendant lorsqu'ils évaluent des opérations et des contrats à l'égard desquels un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important.

Dans le but de surveiller la conformité avec le Code et d'offrir une façon aux parties prenantes (employés, dirigeants, administrateurs, fournisseurs et clients) de communiquer leurs préoccupations et d'obtenir la garantie qu'ils seront protégés contre des représailles ou la victimisation s'ils font une dénonciation de bonne foi, le conseil a également adopté une politique de dénonciation établissant la procédure pour la réception et le traitement de rapports par la Société, de façon confidentielle ou anonyme, concernant la comptabilité, les contrôles internes, les questions d'audit, la communication, les pratiques commerciales frauduleuses et contraires à l'éthique, que ces rapports soient soumis par des employés de la Société ou des tiers. Les plaintes peuvent être soumises à un gestionnaire ou à un superviseur ou par l'entremise du site Web relatif à la dénonciation de la Société au <http://fortuna.ethicspoint.com>. Les rapports sont examinés par le comité d'audit de la Société.

Comité de gouvernance et des candidatures

Le comité de gouvernance et des candidatures de la Société (le « comité GC ») est composé de Mario Szotlender (président), de Robert Gilmore, de Michael Iverson et de David Farrell, dont la majorité sont des administrateurs indépendants. Même si le comité GC n'est pas entièrement indépendant, la Société estime que les membres indépendants sont en nombre suffisant pour faciliter le fonctionnement du comité indépendamment de la direction de la Société. Sous la supervision du conseil, ce comité a la responsabilité générale d'élaborer l'approche de la Société en matière de gouvernance, notamment se tenir informé des exigences légales et des tendances en matière de gouvernance, de surveiller et d'évaluer le fonctionnement du conseil et des comités du conseil et d'élaborer et de mettre en œuvre des pratiques en matière de bonne gouvernance et d'en surveiller l'application. Le comité GC est également responsable de repérer et de recommander au conseil des candidats éventuels au conseil si besoin est après avoir considéré les compétences et les aptitudes que les administrateurs devraient posséder collectivement et compte tenu de la taille adéquate du conseil.

Comité de rémunération

Le comité de rémunération de la Société est composé de David Farrell (président), de Mario Szotlender et de Michael Iverson, dont la majorité sont des administrateurs indépendants. M. Farrell a été nommé président du comité de rémunération au lieu de M. Szotlender le 12 mai 2015. Même si le comité de rémunération n'est pas entièrement indépendant, la Société estime que les administrateurs indépendants sont en nombre suffisant pour faciliter le fonctionnement du comité indépendamment de la direction de la Société. Le comité de rémunération a la responsabilité générale de recommander des niveaux pour la rémunération de la haute direction qui sont concurrentiels et motivants afin de recruter, de fidéliser et d'inspirer les membres de la haute direction et les administrateurs. Ce comité approuve les objectifs d'entreprise pertinents pour la rémunération du chef de la direction et évalue le rendement de celui-ci à la lumière de ces objectifs. Il formule également des recommandations au conseil concernant la rémunération du chef de la direction, du chef des finances et des administrateurs, les régimes de primes à l'intention de la direction et des employés clés et les régimes fondés sur des titres de capitaux propres comme les options d'achat d'actions incitatives, les régimes d'unités d'actions différées et les régimes d'unités d'actions.

Évaluations du conseil et des comités

Le comité de gouvernance et des candidatures évalue annuellement l'efficacité du conseil et sa progression par rapport à ses objectifs ainsi que le rendement de chaque administrateur. Chaque comité évalue annuellement l'efficacité du comité et de son président.

Les évaluations sont réalisées au moyen de questionnaires écrits remplis par les membres des comités. Les questionnaires comprennent, selon le cas, une évaluation du conseil, une évaluation du rendement de chaque administrateur, une autoévaluation par le comité portant sur la responsabilité et l'efficacité et une évaluation du président du comité. Les comités communiquent ensuite les résultats de leurs examens au conseil.

Politique en matière de propriété d'actions

À la suite d'une recommandation du comité de rémunération, le conseil a adopté au début de 2016 une politique en matière de propriété d'actions afin d'énoncer les lignes directrices en matière de propriété d'actions qui renforceront l'harmonisation des intérêts des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société avec ceux de ses actionnaires. Les niveaux de propriété minimale d'actions doivent être atteints dans un délai de cinq ans.

Le chef de la direction doit être propriétaire d'actions ordinaires de la Société dont la valeur correspond au triple du montant brut de son salaire de base annuel, et le chef des finances et les vice-présidents doivent tous être propriétaires d'actions ordinaires dont la valeur correspond à une fois le montant brut de leur salaire de base annuel. Les administrateurs non membres de la direction doivent être propriétaires d'actions ordinaires et/ou d'UAD de la Société dont la valeur correspond au triple du montant brut de leurs provisions sur honoraires annuels à titre d'administrateur.

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque membre de la haute direction et administrateur en date des présentes, les actions qu'ils détiennent et le statut de leurs lignes directrices en matière de propriété.

Nom	Actions détenues	UAD détenues	Atteinte des lignes directrices en matière de propriété d'actions ou délai prescrit pour y parvenir
MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION			
Jorge Ganoza Durant	26 000	0	14 mars 2021
Luis Ganoza Durant	0	0	14 mars 2021
Manuel Ruiz-Conejo	0	0	14 mars 2021
Thomas Vehrs	695 000	0	Atteintes
Jose Pacora	0	0	14 mars 2021
ADMINISTRATEURS NON MEMBRES DE LA DIRECTION			
Simon Ridgway	560	300 278	Atteintes
Mario Szotlender Rajs	196 700	206 734	Atteintes
Michael Iverson	0	173 601	Atteintes
Robert Gilmore	8 000	197 035	Atteintes
Thomas Kelly	0	161 066	Atteintes
David Farrell	15 000	165 205	Atteintes

Mixité

Le conseil a adopté au début de 2015 une politique sur la diversité qui promeut la diversité en milieu de travail par le respect et la compréhension des différences de genre, d'âge, d'origine ethnique, de religion, d'éducation, d'orientation sexuelle, d'opinion politique ou de capacité physique. Chez Fortuna, nous respectons et apprécions les perspectives, les expériences, les cultures et les différences fondamentales trouvées au sein de notre conseil, de notre direction et de nos employés.

Nous tentons d'atteindre ou de dépasser toutes les attentes raisonnables des parties prenantes et d'offrir un environnement de travail où il fait bon travailler. Nous parvenons à atteindre ces deux objectifs en recrutant, en fidélisant, en récompensant et en formant nos employés en fonction de leurs aptitudes et de leur apport. Fortuna ne tolère aucune action qui contreviendrait à des lois ou à des règlements en matière notamment de lutte contre la discrimination ou d'égalité d'accès à l'emploi.

Le conseil tient à favoriser un environnement de travail diversifié où :

- les différences et les opinions de chacun sont reconnues et respectées;
- les occasions d'emploi sont fondées sur les compétences requises pour occuper un poste donné à un moment donné, y compris la formation, l'expérience, le rendement, les compétences et le mérite;
- les attitudes, les comportements, les actions et les stéréotypes inadéquats ne sont pas tolérés et feront l'objet de mesures et seront éliminés.

Le conseil surveille de façon proactive le rendement de la Société dans l'atteinte des normes énoncées dans la politique sur la diversité. En particulier, le conseil utilise une grille des compétences pour évaluer les forces et la compétence des membres du conseil existants ainsi que pour l'aider à évaluer les nouveaux candidats à un poste d'administrateur. Voir « Mandat et compétences des administrateurs » ci-après.

La Société n'est pas en faveur de l'adoption de quotas pour appuyer sa politique sur la diversité; ainsi, elle ne considère généralement pas le degré de représentation des femmes au sein du conseil ou dans des postes de membre de la haute direction lorsqu'elle repère et propose des candidats à un poste d'administrateur ou de membre de la direction en vue de son élection ou de sa nomination. Pour la même raison, la Société ne s'est pas fixé d'objectif quant au nombre ou au pourcentage de femmes devant siéger au conseil ou occuper des postes de haute direction. Cependant, le conseil et la direction considèrent activement tous les candidats compétents, peu importe leur sexe ou leur parcours, au moment de combler des postes au sein de la Société.

À l'heure actuelle, aucune femme ne siège au conseil ou ne fait partie de la haute direction de la Société.

Mandat et compétences des administrateurs

La Société n'impose pas de limite à la durée du mandat des administrateurs et n'a pas de politique de départ à la retraite des administrateurs. Le conseil d'administration estime que la nécessité de compter sur des administrateurs expérimentés qui connaissent bien l'entreprise de la Société doit être équilibrée avec le besoin de renouvellement, d'un regard neuf et d'un scepticisme sain au moment d'évaluer la direction et ses recommandations. Le conseil s'est doté d'un processus d'évaluation formel qui évalue le rendement du conseil d'administration et de ses comités ainsi que les aptitudes et l'apport de chaque administrateur. La Société n'a pas adopté de limite relative à la durée du mandat des administrateurs jusqu'à maintenant, car l'imposition de telles limites fait fi de la valeur de l'expérience et de la continuité parmi les membres du conseil.

De telles limites créent le risque d'exclure des membres du conseil expérimentés et précieux en raison d'une décision arbitraire fondée sur des critères fixes qui pourraient ne pas servir l'intérêt des actionnaires. Le conseil estime que d'autres mécanismes de renouvellement du conseil adéquats, comme le programme d'évaluation formel de la Société, ont été mis en place pour assurer que la Société conserve un conseil d'administration très performant.

On se reportera à la page 9 des présentes pour obtenir des renseignements détaillés concernant la grille des compétences utilisée par le conseil pour évaluer les forces et la compétence des administrateurs de la Société.

INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

Sauf comme il est indiqué dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, aucun initié, aucun candidat proposé à l'élection à titre d'administrateur ni aucune personne ayant des liens avec ceux-ci ou faisant partie du même groupe qu'eux n'avait d'intérêt important, direct ou indirect, dans une opération ou une opération proposée depuis le 1^{er} janvier 2015 qui a eu ou aurait une incidence importante sur la Société ou ses filiales.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Des renseignements complémentaires concernant la Société peuvent être consultés au www.sedar.com. Des renseignements financiers sont fournis dans les états financiers de la Société et dans le rapport de gestion qui les accompagne pour l'exercice clos le 31 décembre 2015 et sa notice annuelle datée du 24 mars 2016. On peut obtenir des exemplaires de ces documents en communiquant avec la Société, à l'attention du secrétaire de la Société, au 200 Burrard Street, Suite 650, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 3L6 (tél. : 604-484-4085; téléc. : 604-484-4029).

PAR ORDRE DU CONSEIL

Jorge Ganoza Durant,
Président et chef de la direction

ANNEXE « A »

MANDAT DU CONSEIL

Le conseil a pour mandat de superviser la direction de la Société et d'agir dans l'intérêt de celle-ci. Le conseil agit conformément à la *Business Corporations Act* de la Colombie-Britannique; aux statuts de la Société; au code de conduite et d'éthique de la Société; au mandat du conseil; aux règles des comités du conseil et aux autres lois et politiques applicables. Le conseil approuve les décisions importantes qui touchent la Société avant leur mise en œuvre. Dans le cadre de sa responsabilité générale de gestion de la Société, le conseil est responsable des éléments qui suivent :

a. Gestion

Le conseil établit les normes de gouvernance qui créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de la Société et en supervise le respect. Il guide les activités de la Société et de la direction conformément aux documents constitutifs de celle-ci et aux lois sur les sociétés de la Colombie-Britannique, à la législation en valeurs mobilières de chaque territoire dans lequel la Société est un émetteur assujetti et aux autres lois applicables.

b. Planification stratégique

Le conseil surveille le processus de planification stratégique de la Société, y compris les occasions et les risques associés à l'entreprise. Les membres de la haute direction de la Société (la « direction ») présentent des documents relatifs au plan stratégique au conseil de façon périodique pendant l'année concernant les activités en cours et envisagées de la Société. Le conseil examine le plan afin d'en évaluer les forces, les lacunes et les résultats généraux et de l'ajuster en temps opportun.

c. Gestion des risques

Le conseil, dans le cadre de son évaluation du plan stratégique, examine les principaux risques et considère la façon dont la direction compte gérer et surveiller les risques. Les principaux risques pour la Société touchent à l'environnement, à la sécurité, aux marchés des valeurs mobilières, aux prix des marchandises, aux fluctuations des devises et aux questions relatives à la législation et aux titres de propriété découlant de l'exploitation, auxquels s'ajoutent les risques inhérents à l'exploration, au développement et à l'exploitation minière. La direction aide le conseil à repérer les risques et avise rapidement le conseil lorsqu'un risque se concrétise ou évolue de façon importante. Le conseil peut nommer à l'occasion des membres de la direction, des membres du conseil ou des conseillers pour l'aider à évaluer les différents risques.

d. Planification de la relève

Le comité de gouvernance et des candidatures relève annuellement les personnes qui occupent un poste clé dans la Société et, en consultation avec la direction, détermine la façon de les remplacer si besoin était. Il incombe à la direction d'offrir une formation aux nouvelles personnes sur les politiques et pratiques de la Société et de les en informer. La supervision et l'évaluation du rendement de la direction incombent en premier lieu au chef de la direction.

e. Politique de communication de l'information

La politique de communication de l'information régit la communication avec les actionnaires et les tiers et reflète l'engagement de la Société à communiquer en temps opportun et de façon efficace et exacte l'information la concernant conformément aux lois applicables et dans le but d'améliorer la relation de la Société avec ses actionnaires.

f. Systèmes de contrôle interne et d'information de gestion

L'efficacité et l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société contribuent à l'efficacité du conseil et de la Société. Le conseil, par l'entremise de son comité d'audit, supervise et surveille les systèmes de contrôle interne et d'information de gestion.

g. Approche en matière de gouvernance

Le conseil a formé un comité de gouvernance et des candidatures qui a la responsabilité générale d'élaborer l'approche de la Société en matière de gouvernance, notamment se tenir informé des exigences légales et des tendances en matière de gouvernance, surveiller et évaluer le fonctionnement du conseil et des comités du conseil et élaborer et mettre en œuvre des pratiques en matière de bonne gouvernance et en surveiller l'application. Le comité de gouvernance et des candidatures est également responsable de repérer et de recommander au conseil les personnes qualifiées pour devenir de nouveaux membres du conseil.

Tous les administrateurs peuvent retenir les services d'un conseiller externe aux frais de la Société si les circonstances le justifient, sous réserve de l'approbation du comité de gouvernance et des candidatures.

h. Rétroaction

Le site Web de la Société permet de recueillir les réactions des actionnaires, qui peuvent demander des renseignements et envoyer des messages directement à la Société.

i. Attentes et responsabilités des administrateurs

Il revient au conseil de déterminer les comités du conseil qui sont requis pour gérer efficacement certains aspects de ses fonctions et de s'assurer que les comités disposent de l'indépendance, des compétences et des aptitudes requises. Le conseil approuve et examine annuellement les règles des comités et évalue chaque année, avec l'aide du comité de gouvernance et des candidatures, le rendement des comités.

Les administrateurs doivent assister aux réunions du conseil et des comités dont ils font partie. Les administrateurs doivent prendre connaissance des documents relatifs aux réunions avant la tenue de celles-ci.