



LUCARA
DIAMOND

**AVIS DE CONVOCATION ET CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS
PAR LA DIRECTION RELATIVEMENT À
L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES
QUI AURA LIEU
LE MARDI 11 MAI 2021
POUR
LUCARA DIAMOND CORP.**

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

L'assemblée générale annuelle (l'« assemblée ») des actionnaires de LUCARA DIAMOND CORP. (la « Société » ou « Lucara ») aura lieu au bureau de Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l., Suite 2600, 595 Burrard St., Vancouver (Colombie-Britannique) V7X 1L3, le mardi 11 mai 2021 à 10 h 30 (heure normale du Pacifique) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, conjointement avec le rapport des auditeurs;
2. renouveler le mandat des auditeurs pour l'exercice prochain et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération;
3. élire des administrateurs pour l'exercice prochain;
4. adopter une résolution consultative sur la rémunération de la haute direction;
5. traiter de toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Votre vote est important. Si vous déteniez des actions de Lucara le vendredi 19 mars 2021, vous êtes en droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas de report ou d'ajournement et d'y voter.

Le présent avis de convocation est accompagné d'une circulaire de sollicitation de procurations par la direction et d'un formulaire de procuration ou d'un formulaire d'instructions de vote. Les états financiers consolidés audités de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 ont été transmis sous pli séparé aux actionnaires qui en ont demandé une copie. On peut également les consulter sur le site Web de la Société à l'adresse www.lucaradiamond.com et sur le site de SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Si vous n'êtes pas en mesure d'assister à l'assemblée, veuillez voter en utilisant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote et le retourner conformément aux instructions indiquées avant 10 h 30 (heure du Pacifique) le vendredi 7 mai 2021.

PAR ORDRE DU CONSEIL

La chef de la direction,

(signé) « Eira Thomas »

Le 19 mars 2021

**Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
Assemblée générale annuelle des actionnaires
Mardi 11 mai 2021**

Le 19 mars 2021

TABLE DES MATIÈRES

RUBRIQUE 1 – INFORMATION CONCERNANT LE VOTE	1
INFORMATION D’ORDRE GÉNÉRAL	6
POINTS À L’ORDRE DU JOUR DE L’ASSEMBLÉE.....	7
COMMENT VOTER SI VOUS ÊTES UN ACTIONNAIRE INSCRIT ET QUE VOS ACTIONS SE NÉGOCIENT À LA TSX	7
COMMENT VOTER SI VOUS ÊTES UN ACTIONNAIRE NON INSCRIT (OU VÉRITABLE) ET QUE VOS ACTIONS SE NÉGOCIENT À LA TSX	9
COMMENT VOTER SI VOS ACTIONS SE NÉGOCIENT À LA BOURSE NASDAQ DE STOCKHOLM.....	10
COMMENT VOTER SI VOS ACTIONS SE NÉGOCIENT À LA BOURSE DU BOTSWANA	10
QUI EST HABILE À VOTER ET COMMENT LES VOTES SONT COMPTÉS	10
QUI SONT LES ACTIONNAIRES PRINCIPAUX.....	11
RUBRIQUE 2 – ORDRE DU JOUR DE L’ASSEMBLÉE.....	11
2.1 ÉTATS FINANCIERS	11
2.2 NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES AUDITEURS.....	11
2.3 ÉLECTION D’ADMINISTRATEURS.....	11
2.3 RÉOLUTION CONSULTATIVE SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	18
RUBRIQUE 3 – GOUVERNANCE	18
3.1 INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE.....	18
3.2 MANDAT DU CONSEIL D’ADMINISTRATION	18
3.3 INDÉPENDANCE	19
3.4 TAILLE DU CONSEIL	20
3.5 AUTRES MANDATS D’ADMINISTRATEUR.....	20
3.6 PRÉSENCE AUX RÉUNIONS.....	20
3.7 DESCRIPTIONS DE POSTE	21
3.8 ÉVALUATION DU RENDEMENT DU CONSEIL.....	21
3.9 ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE	21
3.10 SÉLECTION DES CANDIDATS AU CONSEIL D’ADMINISTRATION.....	22
3.11 DIVERSITÉ ET INCLUSION – HAUTE DIRECTION ET CONSEIL.....	24
3.12 ÉTABLISSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS.....	25
3.13 POLITIQUE DE RETRAITE ET LIMITE DE LA DURÉE DU MANDAT DES ADMINISTRATEURS	25

3.14	COMITÉS DU CONSEIL.....	26
3.15	ÉTHIQUE COMMERCIALE	28
3.16	DIFFÉRENCES PAR RAPPORT AU CODE DE GOUVERNANCE SUÉDOIS.....	29
3.17	COMMUNICATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES.....	30
	RUBRIQUE 4 – RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	30
4.1	ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION DE 2020	30
4.2	RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	37
4.3	TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	48
	RUBRIQUE 5 – RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS.....	53
	RUBRIQUE 6 – AUTRE INFORMATION	54
6.1	INFORMATION SUR LES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES	54
6.2	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	61
6.3	CONTRATS DE GESTION	61
6.4	PERSONNES INTÉRESSÉES PAR CERTAINS POINTS À L'ORDRE DU JOUR.....	61
6.5	INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES.....	61
6.6	AUTRE INFORMATION	62
6.7	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS.....	63
	ANNEXE A – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	64

RUBRIQUE 1 – INFORMATION CONCERNANT LE VOTE

INFORMATION D'ORDRE GÉNÉRAL

Vous avez reçu la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire ») parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires (les « actions ordinaires ») du capital de **Lucara Diamond Corp.** (« Lucara » ou la « Société ») le 19 mars 2021, soit la date de clôture des registres. À titre d'actionnaire, vous êtes en droit d'assister à l'assemblée annuelle des actionnaires le **mardi 11 mai 2021**, à l'heure et à l'endroit indiqués dans l'avis de convocation ci-joint (l'« assemblée ») ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report. Les délibérations sur l'ordre du jour de l'assemblée se dérouleront à l'endroit indiqué dans l'avis de convocation ci-joint.

La Société vous encourage à exercer les droits de vote rattachés à vos actions par procuration préalablement à l'assemblée, par la poste, par téléphone ou sur Internet. En tenant l'assemblée le 11 mai 2021, la Société a l'intention de suivre les lignes directrices en matière de distanciation physique prescrites par l'Agence de la santé publique du Canada pour minimiser la propagation de la maladie au nouveau coronavirus (COVID-19), étant donné que ces lignes directrices s'appliquent à la date de l'assemblée. La direction ne fera aucune présentation après les délibérations de l'assemblée.

À moins d'indication contraire, l'information figurant dans la présente circulaire est arrêtée en date du 19 mars 2021 et tous les montants en dollars sont exprimés en dollars canadiens.

La sollicitation de procurations pour le compte de la direction est effectuée principalement par la poste, aux frais de Lucara. Les procurations peuvent également être sollicitées en personne ou par téléphone par des administrateurs, des dirigeants et des employés de la Société.

VOTRE VOTE EST IMPORTANT – VEUILLEZ LIRE LA PRÉSENTE CIRCULAIRE ATTENTIVEMENT ET ENSUITE EXERCER LES DROITS DE VOTE RATTACHÉS À VOS ACTIONS ORDINAIRES, SOIT PAR PROCURATION OU EN PERSONNE, À L'ASSEMBLÉE.

Les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration sont des administrateurs, des dirigeants ou des employés de Lucara. Ils exerceront les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires pour vous, à moins que vous ne nommiez quelqu'un d'autre pour agir à titre de votre fondé de pouvoir. Vous avez le droit de nommer une autre personne pour agir à titre de votre fondé de pouvoir. Si vous nommez une autre personne, celle-ci doit assister à l'assemblée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires.

Veillez suivre les instructions de vote ci-après. La présente circulaire est envoyée aux actionnaires inscrits et non inscrits (ou véritables). La Société envoie les documents reliés aux procurations directement aux propriétaires véritables non opposés en vertu du *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujetti* et ne se prévaut pas des dispositions en matière de procédures de notification et d'accès de la législation en valeurs mobilières pour leur envoi aux actionnaires inscrits ou aux actionnaires véritables. La Société remettra les documents reliés aux procurations aux prête-noms, aux dépositaires et aux fiduciaires et leur demandera de les transmettre promptement aux actionnaires véritables. La Société a l'intention de rémunérer des intermédiaires pour la transmission des documents relatifs à l'assemblée et des formulaires d'instructions de vote aux propriétaires véritables opposés.

Ces documents pour les porteurs de titres sont envoyés aux propriétaires inscrits et non inscrits des titres. Si vous êtes un propriétaire non inscrit, et que l'émetteur ou son agent vous a envoyé directement ces documents, vos nom et adresse et les renseignements concernant les titres que vous détenez ont été obtenus conformément à la réglementation sur les valeurs mobilières auprès de l'intermédiaire qui détient ces titres pour votre compte. En choisissant de vous envoyer directement ces documents, l'émetteur (et non l'intermédiaire qui détient les titres pour votre compte) a assumé la responsabilité de (i) vous remettre ces documents, et (ii) d'exécuter vos instructions de vote. Veuillez retourner vos instructions de vote au destinataire indiqué dans votre demande d'instructions de vote.

Actionnaire inscrit

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions ordinaires sont immatriculées en votre nom et que vous avez un certificat d'actions.

Actionnaire non inscrit (ou véritable)

Vous êtes un actionnaire non inscrit (ou véritable) si votre courtier en valeurs, courtier en placement, banque, société de fiducie, fiduciaire, prête-nom ou autre intermédiaire détient vos actions ordinaires pour vous. La plupart des actionnaires sont des actionnaires non inscrits (ou véritables).

Si vous ne savez pas si vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit (ou véritable), veuillez communiquer avec Computershare aux coordonnées suivantes :

Computershare Investor Services Inc. 8th Floor,
100 University Avenue
Toronto (Ontario) M5J 2Y1
1 800 564-6253 (sans frais au Canada et aux É.-U.)
1 514 982-7555 (international)
service@computershare.com

POINTS À L'ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à voter sur les points décrits à la RUBRIQUE 2 de la présente circulaire « ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE ».

COMMENT VOTER SI VOUS ÊTES UN ACTIONNAIRE INSCRIT ET QUE VOS ACTIONS SE NÉGOCIENT À LA TSX**En personne**

Vous devez vous identifier au représentant de Computershare avant d'entrer à l'assemblée pour inscrire votre présence à l'assemblée.

Par procuration

1. *Par la poste :*
Remplissez, signez et datez votre formulaire de procuration et retournez-le dans l'enveloppe fournie. Veuillez lire ci-après « *Comment remplir le formulaire de procuration si vous êtes un actionnaire inscrit dont les actions se négocient à la TSX* » pour obtenir de plus amples renseignements.
2. *Par téléphone :*
Composez le numéro 1 866 732-8683 (sans frais au Canada et aux États-Unis) et suivez les instructions de vote. Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle à 15 chiffres qui est indiqué sur votre formulaire de procuration. Les porteurs internationaux souhaitant voter par téléphone peuvent le faire en composant le numéro +1 312 588-4290.
3. *Sur Internet :*
Allez à l'adresse www.investorvote.com et suivez les instructions affichées à l'écran. Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle à 15 chiffres qui est indiqué sur votre formulaire de procuration.

Comment remplir le formulaire de procuration si vous êtes un actionnaire inscrit dont les actions se négocient à la TSX :

Donnez vos instructions de vote, signez et datez votre formulaire de procuration et retournez-le afin qu'il soit reçu avant **10 h 30 (heure du Pacifique) le vendredi 7 mai 2021** ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, pas moins de 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure fixée pour la reprise de l'assemblée ajournée ou reportée. Lorsque vous signez le formulaire de procuration (sauf si vous nommez

quelqu'un d'autre, voir ci-après), vous autorisez les fondés de pouvoir, qui sont des dirigeants de Lucara, à exercer pour vous à l'assemblée les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires. Les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par un formulaire de procuration seront exercés, en faveur ou contre, ou non, selon le cas, conformément à vos instructions dans le cadre de tout scrutin qui pourrait être demandé à l'assemblée. Si vous retournez votre formulaire de procuration sans indiquer comment vous voulez que soient exercés les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, votre voix sera exprimée de la façon suivante :

POUR la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeurs et la délivrance aux administrateurs de l'autorisation de fixer leur rémunération;

POUR l'élection de chacune des personnes dont la candidature est proposée au poste d'administrateur dans la présente circulaire;

POUR l'adoption d'une résolution consultative sur la rémunération de la haute direction dont la description détaillée figure dans la présente circulaire.

Votre fondé de pouvoir exercera également les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires à son appréciation sur toute autre question, y compris la modification des questions indiquées dans la présente circulaire ou qui pourraient être dûment soumises à l'assemblée et à l'égard desquelles vous êtes habiles à voter. À la date de la présente circulaire, le conseil d'administration (le « conseil ») et la direction ne sont au courant d'aucune modification qui pourrait être apportée aux points prévus à l'ordre du jour ni d'aucune question supplémentaire qui pourrait être présentée aux fins d'examen à l'assemblée.

Si vous nommez quelqu'un d'autre pour exercer à l'assemblée les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, insérez le nom de la personne que vous nommez à titre de votre fondé de pouvoir dans l'espace prévu. Votre fondé de pouvoir n'est pas tenu d'être un actionnaire. Assurez-vous que la personne que vous nommez est consciente de sa nomination et qu'elle assiste à l'assemblée. À l'assemblée, la personne que vous nommez doit s'inscrire auprès du représentant de Computershare à la table d'inscription.

Si l'actionnaire est un particulier, il ou son mandataire autorisé doit signer le formulaire de procuration. Si l'actionnaire est une société par actions ou une autre entité juridique, un dirigeant ou un mandataire autorisé doit signer le formulaire de procuration.

Si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration, veuillez communiquer avec Computershare aux coordonnées indiquées ci-dessus à la rubrique « INFORMATION D'ORDRE GÉNÉRAL ».

Comment changer ou révoquer votre vote – si vous êtes un actionnaire inscrit dont les actions se négocient à la TSX : si vous souhaitez changer un vote que vous avez exercé par procuration :

remplissez un formulaire de procuration qui porte une date postérieure à celle du formulaire de procuration que vous changez et déposez-le auprès de Computershare afin qu'il soit reçu avant 10 h 30 (heure du Pacifique) le vendredi 7 mai 2021 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, pas moins de 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure fixée pour la reprise de l'assemblée ajournée ou reportée;

votez encore par téléphone ou sur Internet avant 10 h 30 (heure du Pacifique) le vendredi 7 mai 2021 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, pas moins de 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure fixée pour la reprise de l'assemblée ajournée ou reportée.

Si vous souhaitez révoquer un vote que vous avez exercé par procuration :

assistez en personne à l'assemblée;

envoyez un avis de révocation écrit de votre part ou de celle de votre mandataire autorisé au siège social de la Société à l'adresse suivante : Suite 2600, Three Bentall Centre, P.O. Box 49314, 595 Burrard Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V7X 1L3, afin qu'il soit reçu au plus tard à la fermeture des bureaux (heure du Pacifique) le 6 mai 2021 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, au plus tard à la fermeture des bureaux le dernier jour ouvrable avant le jour de la reprise de l'assemblée ajournée ou reportée;

remettez un avis de révocation écrit de votre part ou de celle de votre mandataire autorisé au président de l'assemblée ou au secrétaire le jour de l'assemblée, et ce, avant le début de l'assemblée; révoquez votre vote de toute autre manière permise par la loi.

COMMENT VOTER SI VOUS ÊTES UN ACTIONNAIRE NON INSCRIT (OU VÉRITABLE) ET QUE VOS ACTIONS SE NÉGOCIENT À LA TSX

Par procuration

Conformément à la législation en valeurs mobilières applicable, la Société a distribué des copies des documents relatifs à l'assemblée et le formulaire de procuration et le formulaire d'instructions de vote aux intermédiaires et aux agences de compensation aux fins de distribution aux actionnaires non inscrits. La Société a l'intention de rémunérer des intermédiaires pour la transmission des documents relatifs à l'assemblée et des formulaires d'instructions de vote aux propriétaires véritables opposés.

Les actionnaires non inscrits doivent suivre attentivement les instructions de leur intermédiaire, y compris celles qui précisent le moment et l'endroit où le formulaire de procuration ou d'instructions de vote doit être livré. Les heures limites fixées pour les actionnaires non inscrits pourraient être antérieures à celles qui sont prévues ci-dessus pour les procurations provenant d'actionnaires inscrits.

Afin de voter au moyen du formulaire d'instructions de vote :

propriétaires véritables non opposés : remplissez le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu avec les présents documents et suivez attentivement les instructions données. Vous pouvez transmettre vos instructions de vote par téléphone ou par la poste ou par Internet.

propriétaires véritables opposés : signez et datez le formulaire d'instructions de vote que votre intermédiaire vous envoie et suivez les instructions de retour du formulaire.

Votre intermédiaire (courtier en valeurs, courtier en placement, banque, société de fiducie, prête-nom ou autre intermédiaire) a la responsabilité d'exécuter vos instructions de vote comme il se doit.

Votre intermédiaire est tenu de vous demander vos instructions de vote avant l'assemblée. Veuillez communiquer avec votre intermédiaire si vous n'avez pas reçu un formulaire d'instructions de vote avec la présente circulaire. Vous pouvez changer vos instructions de vote données à un intermédiaire en l'en avisant conformément à ses instructions. Seuls les actionnaires inscrits ont le droit de révoquer une procuration. L'actionnaire non inscrit qui a soumis des instructions de vote à un intermédiaire doit communiquer avec celui-ci pour savoir comment les révoquer.

Assurez-vous de remplir convenablement votre formulaire d'instructions de vote ou formulaire de procuration, selon le cas, et de le transmettre par avance à Computershare si vous l'envoyez par la poste.

En personne

Lucara n'a pas accès aux noms de nos actionnaires non inscrits (ou véritables) ou aux titres détenus par ceux-ci. Par conséquent, vous devez exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires en personne à l'assemblée si vous vous êtes auparavant nommé à titre du fondé de pouvoir pour vos actions ordinaires en insérant votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote, que vous avez reçu de votre intermédiaire, et en le soumettant de la manière indiquée sur le formulaire.

Les actionnaires non inscrits ne peuvent pas utiliser un formulaire d'instructions de vote pour voter directement à l'assemblée. Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous devez vous nommer vous-même à titre de fondé de pouvoir en insérant votre propre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé et en suivant toutes les instructions applicables qui y sont données, y compris comme suit :

propriétaires véritables non opposés : suivez les instructions sur le formulaire d'instructions de vote. Vous devez demander un formulaire de procuration réglementaire vous conférant le droit d'assister à l'assemblée et d'y voter, et retourner le formulaire de procuration à notre agent des transferts, Computershare, dans les délais prescrits.

propriétaires véritables opposés : suivez les instructions sur le formulaire d'instructions de vote provenant de votre intermédiaire, et demandez un formulaire de procuration qui vous confère le droit d'assister à l'assemblée et d'y voter et retournez le formulaire de procuration à notre agent des transferts, Computershare, dans les délais prescrits.

Vos instructions de vote doivent être reçues par Computershare au plus tard à 10 h 30 (heure du Pacifique) le vendredi 7 mai 2021 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, pas moins de 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure fixée pour la reprise de l'assemblée ajournée ou reportée. Vous devez vous identifier au représentant de Computershare avant d'entrer à l'assemblée pour inscrire votre présence à l'assemblée.

COMMENT VOTER SI VOS ACTIONS SE NÉGOCIENT À LA BOURSE NASDAQ DE STOCKHOLM

L'information figurant dans le présent paragraphe est importante pour les actionnaires qui détiennent leurs titres (les « titres nominatifs déposés auprès d'Euroclear ») par l'intermédiaire d'Euroclear Sweden AB, lesquels titres se négocient à la Bourse Nasdaq de Stockholm. Les actionnaires qui détiennent des titres nominatifs déposés auprès d'Euroclear ne sont pas des porteurs inscrits de titres comportant droit de vote aux fins du vote à l'assemblée. Les titres nominatifs déposés auprès d'Euroclear sont plutôt immatriculés au nom de CDS & Co., le nom aux fins d'immatriculation de La Caisse canadienne de dépôt de valeurs. Les porteurs de titres nominatifs déposés auprès d'Euroclear recevront un formulaire de procuration (la « procuration suédoise ») par la poste directement de Computershare AB (« Computershare Suède »). La procuration suédoise ne peut pas être utilisée pour exercer directement à l'assemblée les droits de vote rattachés à des titres. La procuration suédoise doit plutôt être remplie et retournée à Computershare Suède, en stricte conformité avec les instructions et les délais qui seront prévus dans les instructions données avec la procuration suédoise.

COMMENT VOTER SI VOS ACTIONS SE NÉGOCIENT À LA BOTSWANA STOCK EXCHANGE

L'information figurant dans le présent paragraphe est importante pour les actionnaires dont les titres sont inscrits à la cote de la Botswana Stock Exchange (les « titres nominatifs au Botswana »). Le registre des actionnaires pour les titres nominatifs au Botswana est tenu par Corpserve Botswana. Les porteurs de titres nominatifs au Botswana recevront un formulaire de procuration (la « procuration botswanaise ») par courriel ou par la poste directement de Corpserve Botswana. La procuration botswanaise doit être remplie et retournée à Corpserve Botswana en stricte conformité avec les instructions et les délais prévus dans cette procuration.

QUI EST HABILE À VOTER ET COMMENT LES VOTES SONT COMPTÉS

Chaque actionnaire a droit à une voix par action ordinaire détenue à la date de clôture des registres, soit le 19 mars 2021, quant à toutes les questions soumises à l'assemblée. À la date de clôture des registres, 397 025 340 actions ordinaires sont émises et en circulation.

Computershare compte et compile les votes, et ce, indépendamment de Lucara, pour s'assurer que les votes de chaque actionnaire sont confidentiels. Computershare soumet les formulaires de procuration à Lucara uniquement dans les cas suivants :

il est clair qu'un actionnaire veut communiquer avec la direction;
la validité de la procuration est mise en doute;
la loi l'exige.

QUI SONT LES ACTIONNAIRES PRINCIPAUX

À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de Lucara, Nemesia S.à.r.l (« Nemesia ») et Letko, Brosseau & Associés sont les seules personnes physiques ou morales détenant à titre de propriétaire véritable ou contrôlant, directement ou indirectement, des actions ordinaires comportant plus de 10 % des droits de vote rattachés à toutes les actions ordinaires. Nemesia est une société fermée détenue en propriété par une fiducie dont le constituant est la succession d'Adolph H. Lundin. En date du 19 mars 2021, Nemesia détient 70 372 200 actions ordinaires, ce qui représente environ 17,72 % des actions ordinaires actuellement en circulation. En date du 19 mars 2021, Letko, Brosseau & Associés détient 44 402 900 actions ordinaires, ce qui représente environ 11,18 % des actions ordinaires actuellement en circulation.

RUBRIQUE 2 – ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

2.1 ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés audités de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 ont été fournis aux actionnaires qui les ont demandés et peuvent être consultés sur le site Web de Lucara à l'adresse www.lucaradiamond.com ou sur le site de SEDAR à l'adresse www.sedar.com. La direction discutera de ces résultats financiers consolidés à l'assemblée. Aucun vote des actionnaires n'est requis en ce qui concerne ce point à l'ordre du jour.

2.2 NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES AUDITEURS

Le conseil recommande le renouvellement du mandat de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables professionnels agréés (« PwC »), à Vancouver, en Colombie-Britannique, à titre d'auditeurs de la Société dont le mandat se terminera à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

La présente recommandation fait suite à un processus d'appel d'offres entrepris en 2020, auquel PwC et plusieurs autres cabinets d'audit, chacun admissible au Canada et au Botswana, ont répondu. Après avoir évalué les différentes propositions, le conseil, sur la recommandation du comité d'audit, recommande le renouvellement du mandat de PwC à titre d'auditeurs de la Société.

Comme par le passé, il est proposé que la rémunération qui sera versée aux auditeurs soit fixée par le conseil. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les auditeurs externes, y compris les honoraires versés aux auditeurs en 2019 et en 2020, veuillez consulter les pages 26 et 27 de la présente circulaire.

Vous pouvez soit voter pour le renouvellement du mandat de PwC à titre d'auditeurs de Lucara dont le mandat se terminera à la fin de la prochaine assemblée annuelle et la délivrance aux administrateurs de l'autorisation de fixer la rémunération des auditeurs soit vous abstenir de voter. Si vous ne précisez pas comment vous voulez que soient exercés les droits de vote rattachés à vos actions, les fondés de pouvoir nommés ont l'intention de voter **POUR** le renouvellement du mandat de PwC et la délivrance aux administrateurs de l'autorisation de fixer la rémunération de PwC.

2.3 ÉLECTION D'ADMINISTRATEURS

Candidats aux postes d'administrateur

Le mandat de chacun des administrateurs en poste expire à l'assemblée. Les sept candidats sont tous des administrateurs en poste de la Société. Le conseil recommande que les sept candidats soient élus à l'assemblée. Le conseil a évalué les compétences et l'expérience qu'offrent les administrateurs se présentant à l'élection et est convaincu que les candidats remplissent les exigences du conseil. Chaque administrateur élu à l'assemblée agira à ce titre jusqu'à la prochaine assemblée annuelle à moins qu'il ne démissionne ou ne soit par ailleurs destitué de ses fonctions plus tôt. La durée moyenne du mandat des administrateurs externes cherchant à se faire réélire est de six

ans. Parmi les six administrateurs externes proposés aux fins de réélection, trois d'entre eux siègent au conseil depuis 2018.

Vous pouvez soit voter pour l'élection de chacun des candidats ci-après soit vous abstenir de voter. Si vous ne précisez pas comment vous voulez que soient exercés les droits de vote rattachés à vos actions, les fondés de pouvoir nommés ont l'intention de voter **POUR** l'élection des candidats nommés ci-après. Si un candidat proposé n'est pas en mesure de siéger à titre d'administrateur ou retire son nom, les fondés de pouvoir nommés se réservent le droit, à leur appréciation, de proposer un autre candidat et de voter pour celui-ci.

Le conseil a adopté une politique de vote majoritaire qui prévoit que le président du conseil s'assurera que le nombre de votes favorables ou d'abstentions visant chaque candidat au poste d'administrateur est enregistré et rendu public sans tarder après l'assemblée. Le candidat à un poste d'administrateur qui n'est pas élu par au moins la majorité (50 % + 1 voix) des voix exprimées quant à son élection doit immédiatement présenter sa démission au président du conseil après l'assemblée, avec prise d'effet dès l'acceptation du conseil. Le conseil accepte la démission sauf en raison de circonstances exceptionnelles. Pour déterminer les circonstances exceptionnelles dans le cas d'une telle démission, le conseil s'en remettra au comité de gouvernance et des candidatures qui examinera promptement l'offre de démission de l'administrateur et recommandera au conseil de l'accepter ou non. Dans les 90 jours qui suivent l'assemblée, le conseil prendra une décision définitive concernant l'acceptation de la démission de l'administrateur (et les raisons de son refus, le cas échéant) et annoncera sa décision par voie de communiqué. L'administrateur qui présente sa démission ne participera pas aux délibérations du conseil ou de ses comités portant sur la démission. La politique s'applique seulement aux élections non contestées, lorsque le nombre de candidats aux postes d'administrateur correspond au nombre d'administrateurs à élire. Si l'administrateur ne présente pas sa démission de la manière prévue par la politique, le conseil ne renouvellera pas la candidature de l'administrateur. Sous réserve des restrictions prévues par le droit des sociétés, lorsque le conseil accepte l'offre de démission d'un administrateur et que celui-ci démissionne, le conseil peut utiliser son pouvoir discrétionnaire quant à la vacance résultante et peut, sans s'y limiter, laisser le poste vacant jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, combler la vacance par la nomination d'un nouvel administrateur qui, selon le conseil, mérite la confiance des actionnaires ou convoquer une assemblée extraordinaire des actionnaires pour élire un nouveau candidat pour pourvoir le poste vacant.

Des renseignements, arrêtés au 19 mars 2021, concernant chacun des sept candidats proposés sont présentés ci-après. Des renseignements supplémentaires sur les candidats proposés se trouvent également dans la présente circulaire; veuillez consulter les pages 53 et 54 en ce qui concerne la rémunération versée aux administrateurs.

David DICAIRE

(Colombie-Britannique) Canada
62 ans

Comité et présence aux réunions

Conseil : 8 sur 8
Comité d'audit : 3 sur 3
Comité de la sécurité, de la santé, de l'environnement et des relations communautaires (président) : 3 sur 3
* Les présences de M. Dicaire aux réunions ne tiennent compte que des réunions tenues après sa nomination au poste d'administrateur survenue le 8 mai 2020.

Indépendant :

Oui

Domaines d'expertise

Industrie du diamant
Environnement, sécurité et santé au travail
Finance et information financière
Ressources humaines et rémunération
Fusions et acquisitions
Exploitation minière et compétences techniques
Gestion du risque
Planification stratégique
Expérience technologique

Administrateur depuis :

Mai 2020

Nombre de titres comportant droit de vote détenus :

0

Poste actuel

Vice-président, Projets et directeur général, Lundin Gold Inc. (société du secteur des ressources)

Biographie

M. Dicaire possède plus de 40 ans d'expérience dans les secteurs de la construction, du génie et de l'exploitation minière, qu'il a acquise dans le cadre de divers projets d'envergure mondiale en dirigeant tant des équipes d'ingénierie, d'approvisionnement et de gestion de la construction que des équipes de propriétaires. Avant de se joindre à Lundin Gold en 2016, M. Dicaire a été, de 2013 à 2016, à l'emploi de Freeport-McMoRan Inc. à titre de directeur du projet d'agrandissement de la mine Cerro Verde au Pérou d'une valeur de 4,6 G\$ US et qu'il a réalisé avec succès. Avant de se joindre à Freeport, M. Dicaire a été directeur général, Développement de projet pour l'Amérique du Sud pour le compte de Xstrata Copper (maintenant Glencore plc) située à Santiago, au Chili. L'expérience de M. Dicaire englobe toutes les facettes de la gestion de projet et de société pour tous les types de projets miniers allant des études, à la réalisation du projet et à l'exploitation minière. M. Dicaire se spécialise dans la gestion de projets complexes de grande envergure.

Autres conseils d'administration de sociétés ouvertes

Bluestone Resources Inc. (Bourse de croissance TSX-V)

Paul CONIBEAR⁽¹⁾

(Colombie-Britannique) Canada

63 ans

Comité et présence aux réunions

Conseil (administrateur principal) : 10 sur 10

Comité de la rémunération (président) : 6 sur 6

Comité de gouvernance et des candidatures : 3 sur 3

Indépendant :

Oui

Domaines d'expertise

Environnement, sécurité et santé au travail

Finance et information financière

Ressources humaines et rémunération

Affaires juridiques et gouvernance

Fusions et acquisitions

Exploitation minière et compétences techniques

Gestion du risque

Planification stratégique

Expérience technologique

Administrateur depuis :

Avril 2007

Poste actuel

Administrateur de sociétés

Nombre de titres comportant droit de vote détenus :

383 000

Biographie

M. Conibear possède plus de 35 ans d'expérience dans le secteur minier de l'Afrique, de l'Amérique du Nord et du Sud ainsi que de l'Europe. Ses antécédents comprennent 21 ans en gestion de projets et de construction dans une large gamme de projets miniers comprenant des investissements dans la potasse, l'uranium, le charbon, les métaux précieux et les métaux de base. Au cours des 20 dernières années, il a exercé des fonctions de haut dirigeant et d'administrateur de sociétés ouvertes, ayant agi en dernier lieu à titre de président et chef de la direction de Lundin Mining Corp. de 2010 jusqu'à sa retraite en 2018. M. Conibear a aussi été pendant plusieurs années président et chef de la direction de Tenke Mining Corp. où il a contribué à l'avancement du projet de cuivre/cobalt de renommée internationale de la mine Tenke Fungurume pour en faire une mine importante en Afrique équatoriale.

Autres conseils d'administration de sociétés ouvertes

Josemaria Resources Inc. (TSX, Nasdaq Stockholm)

Peter J. O'CALLAGHAN

(Colombie-Britannique) Canada

62 ans

Comité et présence aux réunions

Conseil : 8 sur 8

Comité de la rémunération : 2 sur 2

Comité de gouvernance et des candidatures (président) : 1 sur 1

* Les présences de M. O'Callaghan aux réunions ne tiennent compte que des réunions tenues après sa nomination au poste d'administrateur survenue le 8 mai 2020.

Indépendant :

Non

Domaines d'expertise

Industrie du diamant

Finance et information financière

Ressources humaines et rémunération

Affaires juridiques et gouvernance

Fusions et acquisitions

Gestion du risque

Planification stratégique

Administrateur depuis :

Mai 2020

Poste actuel

Associé, Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l. (cabinet d'avocats)

Nombre de titres comportant droit de vote détenus :

0

Biographie

M. O'Callaghan pratique le droit des valeurs mobilières depuis plus de 35 ans. Au cours des 25 dernières années, il a pratiqué le droit chez Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l. en mettant l'accent sur les fusions/acquisitions et le financement d'entreprise, y compris les opérations de vente et d'acquisition de sociétés ouvertes et le financement de sociétés ouvertes et fermées. Il a agi comme conseiller juridique indépendant pour des courtiers en placement, des conseils d'administration et des comités indépendants de conseils. Il possède également une vaste expérience dans la négociation et la rédaction de conventions entre actionnaires et de contrats de coentreprise. Les clients de M. O'Callaghan exercent des activités exclusivement dans le secteur minier ou sont liés à celui-ci. Il a participé à de nombreuses opérations dans le secteur minier au Canada, aux États-Unis, en Amérique du Sud, en Afrique, en Chine et en Australie pour le compte d'émetteurs et de preneurs fermes.

Autres conseils d'administration de sociétés ouvertes

Aucun

Marie INKSTER

(Ontario) Canada

49 ans

Comité et présence aux réunions

Conseil : 10 sur 10

Comité d'audit (présidente): 5 sur 5

Comité de la rémunération*: 2 sur 2

 * Les présences de M^{me} Inkster aux réunions du comité de la rémunération ne tiennent compte que des réunions tenues après sa nomination au comité survenue en mai 2020.

Indépendante :

Oui

Domaines d'expertise

Environnement, sécurité et santé au travail

Finance et information financière

Ressources humaines et rémunération

Affaires juridiques et gouvernance

Fusions et acquisitions

Exploitation minière et compétences techniques
 Gestion du risque
 Planification stratégique

Administratrice depuis :
 Juin 2014

Poste actuel

Chef de la direction, Lundin Mining Corp. (société du secteur des ressources)

Nombre de titres comportant droit de vote détenus :
 180 000

Biographie

M^{me} Inkster est présidente, chef de la direction et administratrice de Lundin Mining depuis octobre 2018. Après s'être jointe à la société en septembre 2008 à titre de vice-présidente, Finance, elle a été promue en mai 2009 au poste de chef des finances. Avant de se joindre à Lundin Mining, M^{me} Inkster a occupé des postes de haute direction dans de nombreuses sociétés ouvertes, y compris cinq ans chez LionOre Mining International Ltd où elle occupait le poste de vice-présidente, Contrôleuse au moment de son acquisition par Norilsk Nickel en juillet 2007. M^{me} Inkster a également été nommée, en novembre 2020, présidente du conseil d'administration de l'International Zinc Association. M^{me} Inkster possède plus de 20 ans d'expérience dans la gestion de société ouverte, le financement par emprunt et par titres de capitaux propres privé et ouvert, les opérations commerciales et l'information continue de sociétés ouvertes.

Autres conseils d'administration de sociétés ouvertes

Lundin Mining Corporation (TSX/Nasdaq Stockholm)

Lukas LUNDIN⁽¹⁾

Genève, Suisse
 62 ans

Comité et présence aux réunions

Conseil (président) : 10 sur 10

Indépendant :
 Non

Domaines d'expertise

Finance et information financière
 Ressources humaines et rémunération
 Fusions et acquisitions
 Exploitation minière et compétences techniques
 Planification stratégique

Administrateur depuis :
 Avril 2007

Poste actuel

Président du conseil de la Société et président du conseil de plusieurs sociétés du secteur des ressources.

Nombre de titres comportant droit de vote détenus :
 4 215 000

Biographie

M. Lundin a obtenu un diplôme en génie de l'Institute of Mining and Technology du Nouveau-Mexique en 1981. En 1982, M. Lundin a dirigé pendant six ans les activités d'exploitation gazière et pétrolière de l'International Petroleum Corporation à partir de Dubaï, aux Émirats arabes unis. De 1990 à 1995, il a été président d'International Musto Exploration Limited et a été chargé de l'acquisition par Musto du gisement Bajo de la Alumbrera. Sa recherche acharnée de terrains hautement prometteurs partout au monde lui a permis de découvrir de nombreuses ressources, y compris le gisement Veladero comprenant plusieurs millions d'onces d'or. M. Lundin a également dirigé plusieurs sociétés dans le cadre d'acquisitions et de fusions commerciales très avantageuses comme la fusion de 3,3 G\$ entre Lundin Mining Corporation et EuroZinc Mining, la vente de Tanganyika Oil Company Ltd pour 2 G\$ et, en 2010, la vente de Red Back Mining Inc. Ltd pour 9,2 G\$. Il siège actuellement au conseil de plusieurs sociétés ouvertes.

Autres conseils d'administration de sociétés ouvertes

Filo Mining Corp. (TSX-V, OTCQX, Nasdaq First North Stockholm)

Lundin Gold Inc. (TSX, Nasdaq Stockholm)

Lundin Mining Corporation (TSX, Nasdaq Stockholm)

Lundin Energy AB (Nasdaq Stockholm)

Catherine McLEOD-SELTZER

(Colombie-Britannique) Canada

61 ans

Comité et présence aux réunions

Conseil : 10 sur 10

Comité d'audit : 5 sur 5

Comité de gouvernance et des candidatures : 3 sur 3

Comité de la sécurité, de la santé, de l'environnement et des relations communautaires (présidente): 4 sur 4

Indépendante :

Oui

Domaines d'expertise

Industrie du diamant

Environnement, sécurité et santé au travail

Finance et information financière

Ressources humaines et rémunération

Affaires juridiques et gouvernance

Fusions et acquisitions

Exploitation minière et compétences techniques

Gestion du risque

Planification stratégique

Administratrice depuis :

Février 2018

Poste actuel

Présidente du conseil de Kinross Gold Corporation et présidente du conseil de Bear Creek Mining Corp.

Nombre de titres comportant droit de vote détenus :

4 400 000 (directement)

100 000 (indirectement)

Biographie

M^{me} McLeod-Seltzer a participé directement à des opérations commerciales de plus de 4 G\$ au cours des 25 dernières années et a contribué au lancement réussi de nombreuses sociétés minières, y compris Arequipa Resources, Francisco Gold, Miramar Mining, Bear Creek Mining, Stornoway Diamonds et Peru Copper Inc. En 1999, M^{me} McLeod-Seltzer a été nommée *Mining Man of the Year* par The Northern Miner et, en 1997, elle a obtenu l'*Award for Performance* de l'Association of Women in Finance. De plus, elle a obtenu des mentions sur la liste *Power 50* du Financial Post. M^{me} McLeod-Seltzer est actuellement présidente du conseil de Bear Creek Mining Corp. et présidente indépendante du conseil d'administration de Kinross Gold. Dans le secteur minier, elle est connue pour son habileté à créer des sociétés axées sur la croissance qui génèrent une importante valeur pour les actionnaires.

Autres conseils d'administration de sociétés ouvertes

Bear Creek Mining Corp. (TSX-V)

Flow Capital Corp. (TSX-V)

Kinross Gold Corporation (TSX/NYSE)

Eira THOMAS

(Colombie-Britannique) Canada

52 ans

Comité et présence aux réunions

Conseil : 10 sur 10

Comité de la sécurité, de la santé, de l'environnement et des relations communautaires : 4 sur 4

Indépendante :

Non

Domaines d'expertise

Industrie du diamant

Ventes et commercialisation de diamants

Environnement, sécurité et santé au travail
 Finance et information financière
 Ressources humaines et rémunération
 Affaires juridiques et gouvernance
 Fusions et acquisitions
 Exploitation minière et compétences techniques
 Gestion du risque
 Planification stratégique
 Expérience technologique

Administratrice depuis :

Août 2009

Poste actuel

Présidente, chef de la direction et administratrice de la Société depuis le 25 février 2018

Nombre de titres comportant droit de vote détenus :

5 298 000

Biographie

M^{me} Thomas est géologue canadienne possédant plus de 25 ans d'expérience dans le secteur minier canadien, y compris ses fonctions antérieures de vice-présidente chez Aber Resources, maintenant Dominion Diamond Corp., de chef de la direction de Stornoway Diamond Corp. et de chef de la direction de Kaminak Gold Corporation. En 2007, M^{me} Thomas a fondé Lucara Diamond Corporation avec ses partenaires, Lukas Lundin et Catherine McLeod-Seltzer et, depuis février 2018, elle occupe le poste de présidente et chef de la direction de Lucara. En 2008, M^{me} Thomas a été cette année-là l'une de seulement quatre personnes canadiennes nommées *Young Global Leaders* par le Forum économique mondial et, en 2007, elle a été nommée l'une des 100 femmes les plus influentes du Canada. M^{me} Thomas est actuellement administratrice de Suncor Énergie et elle y préside le comité de gouvernance.

Autres conseils d'administration de sociétés ouvertes

Suncor Énergie Inc. (TSX/NYSE MKT)

Notes afférentes aux profils des candidats aux postes d'administrateur concernant les interdictions d'opérations ou faillites :

- (1) *RB Energy Inc. (« RBI ») a fait l'objet d'une procédure prévue par la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (la « LACC ») en 2014. La procédure s'est poursuivie en 2015 et un séquestre a été nommé en mai 2015. Le 24 novembre 2014, les actions ordinaires de RBI ont été radiées de la cote de la TSX parce que RBI n'a pas respecté les exigences d'inscription continue de la TSX. MM. Lundin et Conibear n'ont jamais été dirigeants, administrateurs ou personnes qui ont le contrôle de RBI, mais ils ont été administrateurs d'une des compagnies fusionnantes qui ont formé RBI, soit Sirocco Mining Inc. (« Sirocco »). Le 31 janvier 2014, MM. Lundin et Conibear ont démissionné de leur poste d'administrateur de Sirocco et, à cette date, Sirocco était solvable. Toutefois, en raison de la fusion entre Canada Lithium et Sirocco pour former RBI, MM. Lundin et Conibear ont été administrateurs d'un émetteur au cours de la période de 12 mois précédant son dépôt d'une demande de protection contre les créanciers en vertu de la LACC.*

Légende des marchés boursiers :

TSX	= Bourse de Toronto
TSX-V	= Bourse de croissance TSX
Nasdaq First North	= Nasdaq First North
Nasdaq Stockholm	= Bourse Nasdaq de Stockholm
OMX	= OMX Nasdaq
NYSE	= New York Stock Exchange
NYSE American	= New York American Stock Exchange
OTCQB	= OTC Markets Group

Préavis

Le 21 mars 2013, le conseil a approuvé une politique de préavis visant les mises en candidature d'administrateurs par des actionnaires dans certaines circonstances, laquelle a été approuvée par les actionnaires de la Société le 21 juin 2013 et est affichée sur le site Web de la Société. À la date de la présente circulaire, Lucara n'a reçu aucun avis de mise en candidature à un poste d'administrateur dans le cadre de l'assemblée. Par conséquent, à l'heure actuelle, les seuls candidats éligibles au conseil à l'assemblée sont ceux qui sont présentés ci-dessus.

2.4 RÉSOLUTION CONSULTATIVE SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Dans le cadre de l'engagement de Lucara envers des pratiques de gouvernance rigoureuses, le conseil a offert aux actionnaires l'occasion d'exercer un droit de vote consultatif sur l'orientation générale du conseil en matière de rémunération de la haute direction (vote consultatif sur la rémunération) à son assemblée annuelle. L'orientation de Lucara en matière de rémunération de la haute direction a été approuvée par 97,23 % des voix exprimées à l'assemblée annuelle de 2020. Encore une fois, cette année, la Société offre aux actionnaires l'occasion d'exercer un droit de vote consultatif non contraignant sur la rémunération. La rubrique traitant de la rémunération de la haute direction de la présente circulaire présente les détails des programmes de rémunération de Lucara. Comme il est indiqué dans cette rubrique, ces programmes ont pour objectif de structurer la rémunération de sorte à permettre le recrutement, le maintien en poste et la motivation de dirigeants compétents de haut calibre et également de lier la rémunération au rendement de la Société.

Vous pouvez soit voter pour l'approbation de la résolution suivante relative au vote consultatif sur la rémunération soit voter contre. Le conseil vous recommande de voter pour cette résolution. Si vous ne précisez pas comment vous voulez que soient exercés les droits de vote rattachés à vos actions, les fondés de pouvoir nommés ont l'intention de voter **POUR** l'adoption de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

« **IL EST RÉSOLU** que les actionnaires acceptent, à titre consultatif et sans diminution du rôle et des responsabilités du conseil d'administration, l'orientation en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la présente circulaire remise dans le cadre de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021. »

Étant donné que le vote est consultatif, il ne liera pas le conseil. Toutefois, le comité de la rémunération du conseil passera en revue et analysera les résultats du vote et en tiendra compte dans le cadre de son examen permanent de la rémunération de la haute direction.

RUBRIQUE 3 – GOUVERNANCE

3.1 INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Lucara s'est engagée à respecter des normes supérieures en matière de gouvernance. Les administrateurs sont d'avis que des normes supérieures en matière de gouvernance sont importantes pour l'exploitation réussie de l'entreprise et la création d'une valeur pour les actionnaires. Le texte qui suit fournit de l'information concernant le conseil de la Société et présente les pratiques de gouvernance actuellement applicables.

3.2 MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil s'est doté d'un mandat officiel (voir l'Annexe A) qui énumère certaines responsabilités particulières, y compris les suivantes :

- approuver l'orientation stratégique de la Société;
- définir les principaux risques de l'entreprise de la Société et veiller à la mise en œuvre de systèmes appropriés en vue de la gestion du risque;
- veiller à ce que la Société soit dotée d'une direction du plus haut calibre;
- surveiller la politique de communication de Lucara avec ses actionnaires et le public en général.

Le conseil s'acquitte de ses responsabilités soit directement soit par l'intermédiaire de ses comités.

Planification stratégique

Le conseil travaille de concert avec la direction pour déterminer l'orientation stratégique de la Société. Le processus de planification stratégique nécessite l'élaboration d'un plan stratégique à long terme (5 ans), l'établissement de

budgets annuels et de plans financiers de deux ans, et un examen annuel du plan stratégique. La direction est chargée de colliger l'information dans ces domaines et de la présenter au conseil aux fins de discussion et d'approbation.

En outre, le conseil discute périodiquement tout au long de l'année avec la direction d'enjeux stratégiques, y compris l'évolution de la concurrence et les débouchés commerciaux. Le conseil mesure le succès du plan stratégique en évaluant les résultats de rendement par rapport aux objectifs d'entreprise annuels.

Surveillance des risques

Le conseil a mis en œuvre un processus de gestion du risque. À chaque réunion trimestrielle du comité d'audit, un rapport consacré aux risques est examiné et suivi de près, lequel inclut ce qui suit :

- la définition et la description des risques;
- l'incidence des risques définis;
- la classification des risques selon leur degré, à savoir élevé/moyen/faible;
- un plan d'action visant à atténuer l'incidence des risques.

De plus, le comité de la sécurité, de la santé, de l'environnement et des relations communautaires (le « comité SSERC ») aide le conseil dans la surveillance des activités d'exploitation de Lucara (y compris celles de ses filiales actives) en suivant de près le rendement de la direction dans sa gestion et son atténuation des risques liés à la sécurité, à la santé, à l'environnement et à la collectivité locale. Le comité participe également à l'examen et à l'établissement d'un rapport sur la durabilité qui est publié annuellement et qui fournit un aperçu détaillé des risques/enjeux importants, y compris le contexte, l'incidence éventuelle et l'orientation adoptée par la direction.

3.3 INDÉPENDANCE

Les administrateurs en poste de Lucara sont majoritairement indépendants; parmi les sept candidats aux postes d'administrateur, quatre d'entre eux sont indépendants.

Évaluation de l'indépendance des administrateurs

Le conseil est chargé d'établir si un administrateur est indépendant ou non. Pour ce faire, il s'en remet aux critères prévus par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières dans le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (le « Règlement 52-110 ») et l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (l'« Instruction 58-201 »).

Le conseil a examiné les candidats aux postes d'administrateur et a déterminé que trois d'entre eux ne sont pas indépendants. Eira Thomas, Lukas Lundin et Peter J. O'Callaghan ne sont pas indépendants pour les raisons suivantes : M^{me} Thomas occupe actuellement le poste de présidente et chef de la direction de Lucara; M. Lundin est le président du conseil de Lucara et, à ce titre, il participe avec la Société à des occasions d'expansion des affaires qui pourraient être considérées comme établissant une relation importante indirecte; et M. O'Callaghan est un associé de Blake, Cassels & Graydon, S.E.N.C.R.L./s.r.l. (« Blakes »), cabinet d'avocats qui fournit des services juridiques à la Société et, par conséquent, M. O'Callaghan ne remplit pas le critère d'indépendance prévu au sous-paragraphe b du paragraphe 2 de l'article 1.5 du Règlement 52-110.

Structures et processus facilitant l'indépendance par rapport à la direction

Le conseil est d'avis que les structures et processus suivants facilitent le fonctionnement du conseil indépendamment de la direction :

- *Président et administrateur principal*
Le poste de président du conseil est distinct de celui de chef de la direction. Comme il est mentionné ci-dessus, le conseil a déterminé que le président du conseil, M. Lundin, n'est pas indépendant. Sur la recommandation du comité de gouvernance et des candidatures, le conseil a nommé un administrateur principal, M. Conibear, pour faciliter le fonctionnement indépendant du conseil. Dans la description de

poste du président énonçant ses responsabilités, il est précisé que si le président n'est pas indépendant ces responsabilités seront acquittées par l'administrateur principal. En outre, l'administrateur principal assure le leadership des administrateurs indépendants du conseil.

- *Réunions des administrateurs indépendants hors de la présence de la direction*
Pour faciliter la libre discussion entre les administrateurs, il est habituel de tenir deux séances ou réunions « à huis clos » pour les réunions trimestrielles du conseil. La première séance à huis clos réunit tous les administrateurs, y compris la chef de la direction, et la deuxième ne réunit que les administrateurs indépendants. Les réunions à huis clos des administrateurs indépendants sont présidées par l'administrateur principal. Le comité d'audit tient régulièrement des séances avec les auditeurs externes de la Société hors de la présence de la direction pour discuter de l'audit et de la coopération obtenue auprès de la direction; des séances « à huis clos » sont généralement tenues aussi à la fin de chaque réunion du comité d'audit. En 2020, les réunions du comité de la rémunération, du comité de gouvernance et du comité SSERC ont, pour la plupart, également inclus une séance « à huis clos » dans le cadre de leurs délibérations régulières.
- *Composition du comité*
En 2020, le comité suivant était composé entièrement d'administrateurs indépendants : le comité d'audit.
- Si tous les candidats aux postes d'administrateur sont élus à l'assemblée, il est prévu que tous les membres des comités demeureront les mêmes en 2021.
- *Conseiller indépendant*
Les administrateurs peuvent, avec l'autorisation du président ou du comité de gouvernance et des candidatures, retenir les services de conseillers indépendants aux frais de la Société.

3.4 TAILLE DU CONSEIL

Le comité de gouvernance et des candidatures revoit annuellement la taille du conseil. S'il estime que des modifications sont justifiées, il formule une recommandation au conseil en ce sens. Aucune modification de la taille du conseil n'est proposée pour 2021. Le conseil juge que sept administrateurs, qui sont majoritairement indépendants, constituent un conseil de taille appropriée qui facilite un dialogue ouvert parmi les administrateurs et une prise de décision efficace, tout en assurant la participation d'un nombre suffisant d'administrateurs ayant l'expérience et les compétences voulues, comme l'expérience en matière d'exploitation minière en profondeur, de diamants et de technologie, pour s'acquitter de ses responsabilités.

3.5 AUTRES MANDATS D'ADMINISTRATEUR

Les administrateurs de Lucara ne siègent pas aux conseils de ses concurrents. Bon nombre d'entre eux siègent en fait aux conseils d'autres sociétés minières ouvertes, ce qui peut les aider dans l'exercice de leurs fonctions auprès de la Société étant donné que ces autres sociétés minières peuvent faire face, tout comme Lucara, à des enjeux commerciaux, réglementaires et sociaux de nature similaire. Les mandats d'administrateur exercés auprès de sociétés ouvertes par les candidats à l'élection au conseil de cette année sont indiqués dans la rubrique traitant des administrateurs à compter de la page 11.

3.6 PRÉSENCE AUX RÉUNIONS

Le conseil a tenu dix réunions en 2020. Le comité d'audit se réunit au moins trimestriellement pour examiner les états financiers et le rapport de gestion de la Société. Les autres comités se réunissent chacun typiquement trois ou quatre fois par année pour remplir leur mandat. Les comités du conseil ont tenu un total de dix-huit réunions en 2020. Le nombre de réunions et les relevés de présences pour toutes les réunions du conseil et des comités tenues en 2020 sont indiqués dans la rubrique traitant des administrateurs à compter de la page 11.

3.7 DESCRIPTIONS DE POSTE

Le conseil a élaboré et approuvé une description de poste écrite pour le président du conseil. Les principales responsabilités du président sont les suivantes : jouer le rôle de véritable chef du conseil et veiller à ce que le programme de travail du conseil lui permette de s'acquitter correctement de ses fonctions; assurer le leadership des administrateurs indépendants; organiser le conseil pour qu'il fonctionne indépendamment de la direction; présider à ce titre les réunions du conseil et communiquer avec tous les membres du conseil pour coordonner leur apport; assurer l'imputabilité des membres du conseil; veiller à l'efficacité du conseil. Le président agit en tant que principal responsable de la liaison entre le conseil et la direction. Comme il a été mentionné précédemment, le président n'est pas indépendant et, par conséquent, ces responsabilités sont à la charge de l'administrateur principal.

Une description de poste générale pour tous les présidents des comités du conseil a été approuvée par le conseil. Le conseil a également approuvé le mandat de chaque comité; ce mandat prévoit certaines responsabilités précises du président selon le comité qu'il préside. Chaque mandat de comité est examiné annuellement par le comité concerné et les modifications, le cas échéant, sont recommandées au conseil aux fins d'approbation.

Le conseil et la chef de la direction ont élaboré une description de poste écrite pour la chef de la direction. La chef de la direction est chargée de la supervision générale des affaires commerciales et internes de la Société, sous réserve de l'autorité du conseil. La chef de la direction est également chargée de faire des recommandations au conseil concernant la mise en œuvre, le rendement et le suivi de près, selon le cas, de chacun des éléments visés par le mandat du conseil. En règle générale, le conseil a délégué à la chef de la direction l'autorité de conclure des affaires ou d'approuver des questions qui sont dans le cours normal des activités, pourvu que ces questions n'entraînent pas un dépassement important des niveaux de dépenses de la Société. Le conseil a établi des limites d'autorité claires pour la chef de la direction, lesquelles sont décrites dans la politique en matière d'autorisation de la Société.

3.8 ÉVALUATION DU RENDEMENT DU CONSEIL

Au début de chaque année civile, le comité de gouvernance et des candidatures distribue aux administrateurs un formulaire d'évaluation de l'efficacité du conseil. L'évaluation demande aux administrateurs d'indiquer leur satisfaction quant au fonctionnement du conseil, à son interaction avec la direction et au rendement des comités permanents du conseil. Les membres du conseil se soumettent à un contrôle par leurs pairs et procèdent à une auto-évaluation concernant leur efficacité en tant que membre du conseil dans le cadre de ce processus d'évaluation. Chaque évaluation est retournée au président du comité de gouvernance et des candidatures et une copie en est remise au secrétaire. Les résultats sont compilés pour le comité de gouvernance et des candidatures. Après avoir examiné les résultats, le président du comité s'entretient individuellement avec chacun des administrateurs pour assurer un processus d'évaluation franc. Le comité procède à l'examen et à la discussion des résultats et formule des recommandations au conseil concernant toute mesure qui pourrait être jugée nécessaire ou souhaitable pour veiller à ce que le conseil continue de fonctionner efficacement et de remplir adéquatement son mandat. Le conseil aspire à la participation sans réserve de tous les administrateurs à l'évaluation, ce qui a été le cas cette année. Le contrôle par les pairs et les auto-évaluations des administrateurs sont considérés comme faisant partie du processus de mise en candidature des administrateurs. Les résultats du processus d'évaluation qui s'est déroulé au premier trimestre de 2021 indiquent que les administrateurs croient que le conseil et les comités du conseil fonctionnent efficacement.

Le rendement réel du conseil est également suivi de près par rapport à l'achèvement de son plan de travail annuel et à l'achèvement par les comités de leurs plans de travail annuels. Les plans de travail sont examinés annuellement et énumèrent les questions standard à régler à chaque réunion du conseil ou de comité et les questions supplémentaires à traiter au cours de l'année en question.

3.9 ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Selon son mandat, le comité de gouvernance et des candidatures doit également élaborer, avec l'aide de la direction, un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux membres. Dans le cadre de l'orientation de

tous les nouveaux membres, chaque nouvel administrateur a l'occasion de rencontrer les autres administrateurs et les membres de la haute direction de Lucara pour discuter de la nature et de l'exploitation de l'entreprise de la Société. Les points suivants sont également passés en revue avec chaque nouveau membre : (i) l'information et les documents concernant la Société, y compris le rôle du conseil et de ses comités; (ii) les obligations juridiques incombant à chaque administrateur de la Société. Chaque nouveau membre du conseil a accès à une documentation complète concernant Lucara fournie par le service de portail du conseil de la Société. Un programme d'orientation ciblé est élaboré et adapté aux besoins individuels du nouvel administrateur. Par exemple, si le nouvel administrateur est très averti en matière de questions d'exploitation de mines diamantifères, l'orientation sur ce volet ne serait pas nécessaire ou si un nouvel administrateur est très versé en matière de finance, l'orientation axée sur les compétences financières pourrait être omise. En 2020, M. David Dicaire et M. Peter J. O'Callaghan, deux nouveaux administrateurs nommés au conseil de la Société en mai 2020, ont achevé leur orientation en tant que nouveaux membres. En outre, la documentation complète est mise à la disposition de tous les administrateurs.

En ce qui concerne la formation continue des membres du conseil, le comité de gouvernance et des candidatures a pour mandat de fournir cette formation à tous les administrateurs avec l'aide de la direction. Dans le cadre du processus d'évaluation annuel des administrateurs, on recueille les avis des administrateurs quant aux renseignements supplémentaires qui leur seraient utiles pour augmenter leur efficacité à titre de membres du conseil. Le comité de gouvernance et des candidatures prend en considération les réponses des administrateurs et formule des recommandations. En 2020, une séance d'information de deux heures s'est tenue à l'intention de tous les administrateurs; la séance portait essentiellement sur Clara Diamond Solutions, la plateforme de vente numérique sécurisée détenue en propriété exclusive par Lucara. Clara utilise des outils exclusifs d'analyse des données jumelés à des technologies infonuagiques et de chaîne de blocs afin de moderniser la chaîne d'approvisionnement en diamants existante, ce qui accroît l'efficacité, permet de libérer la valeur et de garantir la provenance des diamants.

La chef de la direction informe périodiquement les administrateurs, verbalement et par écrit au moyen d'un rapport mensuel à leur intention, des enjeux stratégiques et d'exploitation touchant Lucara, y compris l'environnement concurrentiel, le rendement de la Société et les faits nouveaux y ayant trait, et les risques qui pourraient avoir une incidence importante sur la Société. Les administrateurs sont également renseignés sur les modifications législatives et les tendances en matière de gouvernance. À l'occasion, la Société invite des conseillers juridiques et des experts de l'industrie à donner des séances de mise à jour et de formation. En 2020, dans le cadre de la réponse de la Société relativement à la pandémie, la chef de la direction a remis au conseil des comptes rendus écrits réguliers, soit une ou deux fois par semaine.

3.10 SÉLECTION DES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le comité de gouvernance et des candidatures, qui est actuellement composé majoritairement de membres du conseil indépendants, est chargé de proposer des candidats au conseil d'administration. Pour les aider dans cet exercice, le conseil a approuvé les *Lignes directrices relatives à la composition du conseil de Lucara* (les « lignes directrices »). Les lignes directrices précisent certaines qualités, énumérées ci-après, à prendre en considération au moment d'évaluer la composition du conseil et de sélectionner des candidats éventuels. Au moment de présenter ces lignes directrices, le conseil a reconnu que les qualités énumérées ne se voulaient pas exhaustives et ne figuraient pas par ordre d'importance. En outre, les lignes directrices requièrent que le comité de gouvernance et des candidatures cherche à diversifier les perspectives, en examinant des candidats qualifiés possédant la formation et l'expérience pertinentes peu importe leur âge, genre et horizon ethnique. Les lignes directrices ont été mises à jour en février 2021 par l'ajout des mesures suivantes :

- i. la recherche d'une diversité de perspectives au moyen de l'examen de candidats qualifiés possédant la formation et l'expérience pertinentes peu importe leur âge, genre et ethnicité;
- ii. la recherche active de femmes hautement qualifiées à inclure dans le bassin de candidats au conseil à sélectionner;
- iii. la recherche active de personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) à inclure dans le bassin de candidats au conseil à sélectionner;

- iv. la définition des compétences et des qualifications qui sont pertinentes compte tenu des tendances qui influent sur l'entreprise de la Société, notamment en matière de technologie, de mondialisation, de stratégie commerciale et d'innovation.

En outre, en vue de l'adhésion à la *Politique en matière de diversité et d'inclusion au sein du conseil et de la haute direction*, dont un aperçu est donné ci-après, celle-ci a été mise à jour en février 2021 et précise dorénavant clairement que des personnes hautement qualifiées provenant de tout horizon ethnique devraient être prises en considération. Pour 2021, les compétences et les critères d'expérience clés pour les membres du conseil de Lucara demeurent les mêmes.

Compétences et critères d'expérience clés pour les membres du conseil de Lucara :

- Accréditation financière et/ou compétences financières
- Vaste expérience et solide expertise dans les affaires
- Expérience en matière de gouvernance
- Expérience et connaissances spécifiques de l'industrie
 - Exploitation minière
 - Environnement
 - Sécurité et santé au travail
 - Technologie
 - Expérience du marché du diamant
- Expérience en exploitation d'entreprise
- Expérience en financement et en fusions et acquisitions
- Solides compétences administratives, dont les suivantes :
 - Intégrité
 - Capacités de réseautage
 - Compétences interpersonnelles
 - Capacité de penser stratégiquement et d'agir indépendamment
- Indépendance, au sens donné à ce terme par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières
- Absence d'antécédent de faillite
- Antécédents personnels jugés acceptables par les autorités de réglementation
- Volonté de consacrer suffisamment de temps et d'efforts aux fonctions d'administrateur

Pour trouver des candidats éventuels qui possèdent les aptitudes et les compétences souhaitées, les membres du comité peuvent mettre à contribution leur vaste connaissance de l'industrie et leurs contacts personnels. En outre, le conseil et la direction peuvent également proposer des candidatures au comité, ou le comité peut, aux frais de la Société, retenir les services de consultants externes pour l'aider dans la recherche de candidats au conseil compétents.

Le comité de gouvernance et des candidatures a approuvé un modèle de questionnaire des candidats au conseil que les candidats éventuels sont tenus de remplir dans le cadre du processus de sélection. Les renseignements qui y sont fournis servent à évaluer la concordance des compétences du candidat avec les lignes directrices.

Le comité de gouvernance et des candidatures demande annuellement aux administrateurs de remplir un tableau matriciel indiquant leur expérience par rapport à un ensemble clé de compétences et d'expérience jugées souhaitables pour les membres du conseil de Lucara. Le tableau matriciel sert d'outil au conseil dans son évaluation des besoins dans le contexte du processus de sélection. Les compétences de chaque administrateur sont indiquées dans la rubrique traitant des administrateurs à compter de la page 12.

3.11 DIVERSITÉ ET INCLUSION – HAUTE DIRECTION ET CONSEIL

En 2014, le conseil a adopté une Politique en matière de diversité de genres au sein du conseil et de la haute direction. En février 2021, cette politique a été renommée Politique en matière de diversité et d'inclusion au sein du conseil et de la haute direction (la « politique en matière de diversité ») pour reconnaître l'inclusion de la diversité ethnique. La politique officialise le dessein suivant pour Lucara :

La Société reconnaît l'importance de trouver et de recruter des personnes pour les postes au sein du conseil et de la haute direction qui illustrent une diversité d'âges, de genres, d'ethnicités et d'expériences. La Société est d'avis qu'une structure de conseil et de haute direction diversifiée améliore la prise de décision par les membres du conseil et de la haute direction.

Comme il est mentionné ci-dessus, en ce qui concerne la diversité et le conseil, les mesures prises en vue de la mise en œuvre efficace de la politique incluent l'engagement pris par le comité de gouvernance et des candidatures de rechercher activement des femmes hautement qualifiées, des PANDC hautement qualifiées et des personnes qui possèdent des compétences et des qualifications qui sont pertinentes compte tenu des tendances qui influent sur l'entreprise de la Société, à inclure dans le bassin de candidats au conseil qui seront évalués et sélectionnés. Les lignes directrices relatives à la composition du conseil de Lucara font état de cet engagement.

Pour ce qui est de la diversité et de la haute direction, les mesures prises en vue de la mise en œuvre efficace de la politique incluent le mandat énoncé dans la politique en matière de diversité selon lequel la direction de Lucara doit, dans le cadre du processus d'embauche de membres de la haute direction, rechercher activement des femmes hautement qualifiées, des PANDC hautement qualifiées et des personnes qui possèdent des compétences et des qualifications qui sont pertinentes compte tenu des tendances qui influent sur l'entreprise de la Société. La politique en matière de diversité prévoit également que la décision définitive par la direction de recommander la nomination d'un candidat à titre de membre de la haute direction doit être prise en fonction du mérite et de l'apport éventuel du candidat au poste.

Le comité de gouvernance et des candidatures fait annuellement le suivi des renseignements suivants et les présente au conseil :

État de la représentation des femmes chez Lucara (en %)

Description	Nombre de femmes	Nombre total	Femmes en % du total
Membres du conseil	3	7	43 %
Membres de la haute direction – Lucara Diamond Corp.	3	4	75 %
Membres de la haute direction – Lucara Botswana (Pty) Ltd.	2	3	67 %

* Membre de la haute direction s'entend d'une personne qui est :

- le président du conseil d'administration, le vice-président du conseil d'administration ou le président;
- le chef de la direction ou le chef des finances;
- le vice-président responsable de l'une des principales unités d'exploitation, divisions ou fonctions, notamment les ventes, les finances ou la production, ou ayant le pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations.

Aux termes de la politique en matière de diversité, le comité de gouvernance et des candidatures a pour mandat de discuter de cibles en vue de la promotion de la diversité et de faire des recommandations au conseil. Lors de leur réunion de février 2021, les membres du comité de gouvernance et des candidatures ont discuté de l'établissement de cibles en matière de diversité et ont recommandé, en ce qui concerne les cibles en matière de diversité au sein du conseil, que le conseil soit composé d'au moins 30 % de femmes. Il s'agit d'une augmentation de 5 % par rapport à la cible fixée en 2019 et en 2020. Parmi les candidats à l'élection au conseil à l'assemblée générale des actionnaires de 2021, trois d'entre eux sont des femmes et l'objectif sera donc dépassé si les actionnaires élisent les candidates proposées.

En ce qui concerne l'objectif en matière de diversité des genres pour les postes au sein de la haute direction, le comité de gouvernance et des candidatures n'a pas recommandé l'établissement d'une cible précise pour 2021, étant donné que des femmes constituent actuellement 75 % des membres de la haute direction de la Société. Le comité de gouvernance et des candidatures a recommandé, et le conseil a convenu, que toute nomination future de membres de la haute direction soit examinée compte tenu du niveau de représentation des femmes occupant des postes de haute direction et conformément à la politique en matière de diversité, que la direction de la Société, dans le cadre de son processus d'embauche de membres de la haute direction : (i) recherche activement des femmes possédant les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires à titre de candidates éventuelles; (ii) les nominations soient fondées sur un équilibre de critères, y compris le mérite et l'expérience du candidat, compte tenu des besoins de la Société au moment pertinent.

À l'heure actuelle, aucune cible n'a été fixée quant au niveau de diversité ethnique au sein du conseil ou de la haute direction. Aux termes des modalités de la politique en matière de diversité, le comité de gouvernance et des candidatures est chargé d'effectuer le suivi de la politique et de faire rapport au conseil sur l'atteinte des cibles fixées et il est également chargé d'examiner la politique en matière de diversité et de recommander au conseil toute modification à y apporter.

3.12 ÉTABLISSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le comité de la rémunération recommande le montant et la forme de la rémunération des administrateurs. En formulant des recommandations au conseil, il prend en considération le temps de travail requis des administrateurs et les responsabilités dont ils doivent s'acquitter. Le comité de la rémunération est également conscient que la rémunération recommandée pour les administrateurs ne doit pas compromettre leur indépendance. Par les années passées, le comité de la rémunération a retenu les services d'un expert-conseil pour l'aider à formuler des recommandations sur la rémunération des administrateurs. Tout récemment, en 2019, le comité de la rémunération a retenu les services de Global Governance Advisors (« GGA ») pour évaluer la concurrence sur le marché de la rémunération des administrateurs au moyen d'un exercice d'analyse comparative qui a pris en compte de nombreuses sociétés d'exploration et de développement miniers de taille similaire. Dans le cadre de cet exercice d'analyse comparative, Lucara a été comparée à seize autres sociétés ouvertes de taille et industrie similaires (exploration et développement miniers) à l'aide de renseignements sur la rémunération tirés de la base de données exclusive de GGA. Le conseil établit le montant et la forme de la rémunération des administrateurs après avoir pris en considération les recommandations reçues du comité de la rémunération. On retrouve cette information dans la circulaire aux pages 53 et 54.

3.13 POLITIQUE DE RETRAITE ET LIMITE DE LA DURÉE DU MANDAT DES ADMINISTRATEURS

Le conseil n'a adopté aucune politique de retraite ni aucune limite de la durée du mandat des administrateurs. Le tableau qui suit présente la durée du mandat des sept candidats au conseil :

Nombre d'administrateurs	Durée du mandat (années)
2	Quatorze
1 (administrateur membre de la direction)	Onze
1	Sept
1	Trois
2	Une
Moyenne (administrateur non membre de la direction)	Six

Le conseil reconnaît que l'imposition d'une limite à la durée du mandat peut assurer le renouvellement du conseil et de nouvelles perspectives. Toutefois, les administrateurs siégeant au conseil de Lucara depuis de nombreuses années ont une connaissance approfondie de Lucara et de son entreprise et leur expertise est très précieuse. Les administrateurs en poste depuis longtemps sont en mesure de puiser dans un contexte historique pour ce qui est de la prise de décision stratégique à l'échelle de l'entreprise. En outre, ces administrateurs ont établi des relations d'affaires au sein de l'industrie qui sont très importantes pour Lucara. Le conseil estime que le risque lié à l'imposition

d'une limite à la durée du mandat des administrateurs et à la perte subséquente des administrateurs en poste depuis de nombreuses années qui ont une connaissance et une compréhension approfondies de la Société ne servira pas l'intérêt de Lucara ou de ses actionnaires. En outre, le conseil est d'avis que son processus d'évaluation, qui inclut des évaluations périodiques du conseil et de ses comités et une évaluation annuelle de chaque administrateur, fournit un mécanisme favorisant le renouvellement du conseil et l'évaluation périodique de l'efficacité des membres du conseil. En 2020, deux nouveaux administrateurs ont été élus et ont renouvelé le conseil à l'interne. Si tous les candidats sont élus à l'assemblée, trois des sept administrateurs seront alors en poste depuis 2018.

3.14 COMITÉS DU CONSEIL

Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le conseil a mis sur pied quatre comités permanents : le comité d'audit, le comité de la rémunération, le comité de gouvernance et des candidatures et le comité de la sécurité, de la santé, de l'environnement et des relations communautaires. Le conseil peut former d'autres comités au besoin pour traiter d'enjeux auxquels la Société fait face. Chaque comité d'est doté d'un mandat écrit et il le passe en revue annuellement. De plus, comme il est mentionné ci-dessus, chaque comité a un plan de travail pour l'année qui couvre les questions standard à régler aux réunions de comité et les questions supplémentaires pouvant être soulevées pour cette année. Le texte qui suit constitue un bref sommaire des fonctions, des rôles et des responsabilités clés des comités du conseil.

Comité d'audit

Le comité d'audit est composé de trois administrateurs indépendants. En date de mai 2020, les membres étaient les suivants : Marie Inkster (présidente), Catherine McLeod-Seltzer et David Dicaire, qui possèdent tous des compétences financières au sens de la définition de ce terme dans le Règlement 52-110. En mai 2020, M. Brian Edgar s'est retiré du poste d'administrateur de Lucara et a été remplacé par la suite par M. Dicaire à titre de membre du comité d'audit. Si les candidats au conseil sont tous élus, la composition du comité d'audit ne devrait pas changer.

Le comité d'audit aide le conseil à traiter des questions ayant trait aux auditeurs externes et au processus d'audit externe, à l'information financière et à la communication au public, à la gestion du risque, à la sécurité et à certaines autres questions financières clés. En remplissant son rôle, le comité d'audit surveille l'efficacité et l'intégrité des systèmes d'information financière, d'information de gestion et de contrôle interne de la Société.

En outre, le comité d'audit supervise et examine annuellement le code de conduite et d'éthique de la Société (voir « Éthique commerciale » aux pages 28 et 29 de la présente circulaire).

Le comité d'audit examine, de concert avec la direction et les auditeurs externes, les questions importantes liées à l'information financière, le déroulement et les résultats de l'audit annuel et les politiques importantes en matière de finance, de comptabilité et de communication de l'information ainsi que d'autres questions d'ordre financier. Le comité d'audit supervise également les processus d'information financière de la Société en examinant les principaux documents d'information de la Société, qui incluent les états financiers annuels et intermédiaires, le rapport de gestion et la notice annuelle, avant de recommander ces documents au conseil aux fins d'approbation.

Le comité d'audit joue un rôle clé en ce qui concerne les auditeurs externes de la Société. Il initie et approuve leur mission ou y met fin, sous réserve de l'approbation des actionnaires, et surveille et examine leur indépendance, leur efficacité, leur rendement et leurs processus et procédures de contrôle de la qualité. PwC sont les auditeurs de Lucara depuis 2010. En 2020, l'audit annuel de la Société a fait l'objet d'un appel d'offres auprès de plusieurs cabinets d'audit admissibles au Canada et au Botswana. À la suite du processus d'appel d'offres, le comité d'audit a recommandé le renouvellement du mandat de PwC à titre d'auditeurs de la Société pour l'année suivante.

Le comité d’audit approuve au préalable tous les services fournis par PwC. Les honoraires versés à PwC durant 2019 et 2020 sont les suivants :

Exercice clos le	Honoraires d’audit \$ CA ⁽¹⁾	Honoraires pour services liés à l’audit \$ CA ⁽²⁾	Honoraires pour services fiscaux \$ CA ⁽³⁾	Autres honoraires ⁽⁴⁾
31 décembre 2020	200 000	58 000	Zéro	Zéro
31 décembre 2019	321 000	56 000	Zéro	8 000

- (1) Les honoraires d’audit représentent le total des honoraires facturés par les auditeurs de la Société pour les services d’audit, arrondi au millier de dollars le plus près. Au cours de l’exercice clos le 31 décembre 2019, les honoraires d’audit pour les exercices 2018 et 2019 ont été facturés en 2019. Par conséquent, les honoraires pour l’exercice 2019 apparaissent comme étant beaucoup plus élevés que les honoraires pour l’exercice 2020.
- (2) Les honoraires pour services liés à l’audit représentent le total des honoraires facturés pour les services de certification et services connexes rendus par les auditeurs de la Société 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 compris dans la colonne des honoraires d’audit.
- (3) Les honoraires pour services fiscaux représentent le total des honoraires facturés pour les services professionnels rendus par les auditeurs externes de la Société en matière de conformité fiscale, de conseils fiscaux et de planification fiscale.
- (4) Les autres honoraires représentent le total des honoraires facturés pour les produits et services fournis par les auditeurs de la Société autres que les services déclarés dans les colonnes (1), (2) et (3) ci-dessus.

Le comité d’audit examine les politiques et pratiques de la Société ayant trait à la gestion de trésorerie, à l’assurance et à la fiscalité. Il s’assure également que la direction a mis en place des procédures qui facilitent la conformité aux lois en matière de délit d’initié et d’information continue. Pour obtenir de plus amples renseignements concernant le comité d’audit, y compris les règles du comité d’audit, voir « Informations sur le comité d’audit » dans la notice annuelle de Lucara en date du 30 mars 2021, qui peut être consultée sur le site Web de la Société ou sur le site de SEDAR à l’adresse www.sedar.com.

Comité de gouvernance et des candidatures

En date de mai 2020, le comité de gouvernance et des candidatures était composé majoritairement d’administrateurs indépendants : Peter J. O’Callaghan (président, non indépendant), Paul Conibear et Catherine McLeod-Seltzer. En mai 2020, M. Brian Edgar s’est retiré du poste d’administrateur de Lucara et a été remplacé par la suite par M. O’Callaghan à titre de président du comité de gouvernance et des candidatures. Le comité est chargé de déterminer et de surveiller l’orientation de la Société en matière de gouvernance. Si les candidats au conseil sont tous élus, la composition du comité de gouvernance et des candidatures ne devrait pas changer.

Le comité de gouvernance et des candidatures supervise le fonctionnement efficace du conseil, prend des mesures au soutien du fonctionnement indépendant du conseil par rapport à la direction, trouve des candidats éventuels pour le conseil, élabore un programme d’orientation pour les nouveaux administrateurs élus au conseil et offre, de concert avec la direction, des occasions de formation aux administrateurs. Il a également mis en place un système permettant aux comités du conseil concernés d’examiner annuellement les politiques importantes de la Société.

Le comité de gouvernance et des candidatures est chargé aux termes de la *Politique en matière de diversité et d’inclusion au sein du conseil et de la haute direction* d’exercer certaines fonctions décrites aux pages 24 et 25 de la présente circulaire sous la rubrique « Diversité de genres et d’ethnicités – Haute direction et conseil ». En outre, le comité de gouvernance et des candidatures examine annuellement : (i) la nomination de l’administrateur principal; (ii) la taille et la composition du conseil; (iii) la pertinence des comités du conseil; (iv) les nominations aux comités et il formule des recommandations au conseil à cet égard. Le comité de gouvernance et des candidatures remet la présente déclaration annuelle sur la gouvernance au conseil aux fins d’inclusions dans la circulaire.

Comité de la rémunération

En date de mai 2020, le comité de la rémunération était composé majoritairement d’administrateurs indépendants : Paul Conibear (président), Marie Inkster et Peter J. O’Callaghan (non indépendant). En mai 2020, MM. Brian Edgar et Rick Clark se sont tous deux retirés de leur poste d’administrateur de Lucara et ont été remplacés par la suite par

M^{me} Inkster et M. O'Callaghan à titre de membres du comité de la rémunération. Si les candidats au conseil sont tous élus, la composition du comité de la rémunération ne devrait pas changer. Pour obtenir de plus amples renseignements concernant la nature, la portée, les rôles et les responsabilités du comité de la rémunération, voir la page 37 de la présente circulaire.

Comité de la sécurité, de la santé, de l'environnement et des relations communautaires (le « comité SSERC »)

En date de mai 2020, le comité SSERC était composé majoritairement d'administrateurs indépendants : Catherine McLeod-Seltzer (présidente), David Dicaire et Eira Thomas. Eira Thomas occupe le poste de chef de la direction de la Société et n'est pas indépendante. Il a été déterminé que la connaissance des activités d'exploitation de la Société et l'expérience en exploitation minière antérieure de M^{me} Thomas aideraient le comité à remplir son mandat. En mai 2020, M. Rick Clark s'est retiré du poste d'administrateur de Lucara et a été remplacé par la suite par M. Dicaire à titre de membre du comité SSERC. Si les candidats au conseil sont tous élus, la composition du comité SSERC ne devrait pas changer. Le comité SSERC aide le conseil dans sa supervision des activités d'exploitation de Lucara (y compris celles de ses filiales actives) dans les domaines suivants :

- les risques liés à la sécurité, à la santé, à l'environnement et à la collectivité;
- la conformité aux lois et aux règlements applicables en matière de sécurité, de santé, d'environnement et de relations communautaires;
- le rendement réalisé en matière de sécurité, de santé, d'environnement et de relations communautaires;
- le rendement et le leadership de la fonction chargée de la sécurité, de la santé, de l'environnement et des relations communautaires dans le cadre de la déclaration annuelle externe liée à la sécurité, à la santé, à l'environnement et aux relations communautaires.

3.15 ÉTHIQUE COMMERCIALE

La Société s'est engagée à exploiter son entreprise conformément à la loi et aux normes éthiques les plus rigoureuses. Par conséquent, le conseil a adopté un *Code de conduite et d'éthique* (le « code ») écrit à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des employés (y compris les entrepreneurs) de la Société. Le 20 mars 2020, le conseil a approuvé certaines modifications apportées au code visant l'ajout d'une nouvelle section portant sur la lutte contre le crime et le recyclage des produits de la criminalité (article 4 du code). L'ajout en question a été inclus en vue d'une pleine conformité avec les exigences réglementaires au Botswana et au Canada qui s'appliquent à Lucara à titre de vendeur de diamants bruts. Le code est affiché sur le site Web de la Société et a été déposé dans SEDAR où il peut être consulté à l'adresse <https://www.sedar.com/>.

Si les administrateurs, dirigeants ou employés observent une violation, réelle ou éventuelle, du code ou d'une loi ou d'un règlement ou en prennent connaissance, qu'elle soit commise par les employés de la Société ou par d'autres personnes associées à la Société, ils doivent la signaler et coopérer à toute enquête. Les signalements peuvent être soumis de manière confidentielle au président du comité d'audit de la Société. Après avoir reçu des plaintes, le président du comité d'audit enquêtera sur chaque question ainsi signalée et en fera rapport au conseil. La Société ne tolérera aucunement l'exercice de représailles contre des employés, des dirigeants et des administrateurs ayant signalé de bonne foi des préoccupations ou des violations en matière de conformité.

Le comité d'audit est la première instance ayant l'autorisation et la responsabilité de veiller à la mise en application du code, sous réserve de la supervision du conseil. Il examine le code annuellement et formule des recommandations concernant la surveillance de la conformité. Au cours du quatrième trimestre de 2020, des séances de formation en ligne sur la conformité avec le code ont été tenues par l'intermédiaire d'un tiers fournisseur de services pour améliorer la compréhension du code et en promouvoir le respect. Tous les employés et entrepreneurs à la mine Karowe de la Société au Botswana, ainsi qu'au siège social de sa filiale, Lucara Botswana (Pty) Limited et tous les membres de la haute direction et employés de la Société ont également suivi cette formation.

En ce qui concerne les conflits, tous les administrateurs ont l'obligation d'agir dans l'intérêt de la Société. Conformément au code, toute situation qui présente un conflit, réel ou éventuel, entre les intérêts personnels d'un administrateur et les intérêts de la Société doit être déclarée au président du comité d'audit de la Société. En outre, les statuts de la Société prévoient des restrictions en matière de communication de l'information et de vote qui

doivent être respectées lorsqu'un administrateur ou un dirigeant a un intérêt dans un contrat ou une opération avec la Société que le conseil envisage. Le comité d'audit est chargé d'examiner et de surveiller tous les contrats que la Société pourrait conclure avec des parties liées.

En sus du code, le comité d'audit a mis en place une politique et des procédures visant la réception, la conservation et le traitement de plaintes concernant des questions de comptabilité ou d'audit ou « *politique de dénonciation* » pour inciter les entrepreneurs, employés, dirigeants et administrateurs à exprimer leurs préoccupations à propos de questions de comptabilité, de contrôle interne ou d'audit, de manière confidentielle et à l'abri de toute forme de discrimination, de représailles ou de harcèlement.

La *Charte de responsabilité sociale* de la Société constitue un autre exemple de l'engagement du conseil envers les normes éthiques les plus rigoureuses. La charte précise, entre autres choses, que Lucara influera positivement sur la qualité de vie des membres de la collectivité locale et exercera ses activités de sorte à égaler ou à surpasser les normes dans la protection et la promotion des droits de la personne. Dans le cadre de son engagement énoncé dans la charte, la Société participe à un processus de rapports sur la durabilité. Le processus est surveillé par le comité SSERC qui applique la ligne directrice 4 de la *Global Reporting Initiative* (« GRI 4 »). Un cycle de rapports s'est amorcé, lequel comprend un programme de collecte de données, de communication et de réponses. Un rapport est produit en vue de la définition de la stratégie et de la politique de l'entreprise et de l'amélioration du rendement. L'un des sujets dont le rapport traite est le rendement de la Société en matière de responsabilité sociale. Le rendement en matière de responsabilité sociale comprend, par exemple, une évaluation de l'incidence de la Société sur les droits de la personne. Une telle surveillance aide la Société à exercer ses activités dans le respect des normes éthiques les plus rigoureuses. En outre, en 2020, la Société a adopté une *Politique d'exploitation minière responsable* qui prévoit les mesures que la Société prend pour traiter de questions en matière environnementale, sociale et de gouvernance, ainsi que l'objectif qui consiste à planifier des retombées positives. En 2021, la Société a mis en place une *Politique sur les droits de la personne* qui est affichée sur le site Web.

En 2016, Lucara est devenue membre du Responsible Jewellery Council (le « RJC »), organisation de fixation de normes à but non lucratif, qui définit les pratiques éthiques, de droits de la personne, sociales et environnementales responsables pour les entreprises faisant partie de la chaîne d'approvisionnement en bijouterie au moyen d'un *Code de pratiques*. Lucara s'engage résolument à respecter le *Code de pratiques* du RJC. En 2017, Lucara a été auditée indépendamment par rapport au *Code de pratiques* du RJC et a reçu la certification de membre du RJC. De plus amples renseignements concernant la RJC et son *Code de pratiques* se trouvent à l'adresse www.responsiblejewellery.com.

Lucara est également un participant inscrit au Pacte mondial des Nations Unies (le « Pacte mondial de l'ONU »), l'initiative de durabilité d'entreprise la plus importante du monde. À titre de participant, Lucara a pris l'engagement de mettre en œuvre et de défendre les principes du Pacte mondial de l'ONU sur les droits de la personne, la main-d'œuvre, l'environnement et la lutte contre la corruption. De plus amples renseignements concernant le Pacte mondial de l'ONU et ses principes déclarés se trouvent à l'adresse www.unglobalcompact.org.

3.16 DIFFÉRENCES PAR RAPPORT AU CODE DE GOUVERNANCE SUÉDOIS

La Bourse Nasdaq de Stockholm a un ensemble de règles en matière de gouvernance qui sont énoncées dans le *Code de gouvernance suédois* (le « code suédois »). Lucara a une cotation secondaire sur la Bourse Nasdaq de Stockholm, mais, étant donné que sa bourse principale est la TSX, elle suit les règles en matière de gouvernance applicables aux sociétés inscrites à la cote de la TSX en vertu des lois canadiennes sur les valeurs mobilières (les « règles de gouvernance canadiennes »). Il existe certaines différences entre les droits des actionnaires en Suède, y compris les exigences du code suédois, et les règles de gouvernance canadiennes. Une description des principales différences se trouve sur le site Web de Lucara à l'adresse www.lucaradiamond.com.

3.17 COMMUNICATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES

Des structures sont en place en vue de la promotion d'une communication efficace entre la Société, ses actionnaires et le public. La Société a établi une *Politique d'information* qui est affichée sur son site Web ou sur celui de SEDAR à l'adresse www.sedar.com. La politique donne des précisions sur la structure interne que Lucara a établie pour gérer efficacement la dissémination d'information importante. De plus, le groupe des relations avec les investisseurs de la Société répond aux préoccupations des actionnaires sur une base individuelle. Les actionnaires sont avisés des faits ayant trait à la Société par la diffusion de communiqués en temps opportun qui sont affichés concurremment sur le site Web de Lucara et celui de SEDAR.

Les actionnaires ou autres parties intéressées peuvent communiquer directement avec le président du conseil, l'administrateur principal et les autres administrateurs indépendants en leur écrivant au bureau de Vancouver de Lucara, à l'adresse suivante (les enveloppes devraient porter la mention *Confidentiel* et être adressées à l'attention de la partie destinataire) :

Lucara Diamond Corp., 1250 Homer Street, Suite 502, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 2Y5, Canada

RUBRIQUE 4 – RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

4.1 ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION DE 2020

Objectifs

La philosophie en matière de rémunération de la haute direction de Lucara vise à structurer des régimes de rémunération qui sont suffisamment attrayants pour recruter, maintenir en poste et motiver des membres de la haute direction qualifiés et de haut calibre.

Les pratiques de Lucara en matière de rémunération sont fondées sur une philosophie de rémunération liée au rendement selon laquelle l'évaluation du rendement est fonction du rendement financier et d'exploitation de la Société ainsi que des apports individuels.

Le programme de rémunération vise à récompenser les membres de la haute direction en fonction du rendement de l'entreprise et de leur rendement individuel et vise également à les inciter à stimuler la croissance de l'organisation d'une manière durable et prudente à long terme.

Les principes clés suivants orientent la philosophie de rémunération générale de la Société :

- être suffisamment attrayant pour recruter, maintenir en poste et motiver des membres de la haute direction qualifiés et de haut calibre;
- offrir aux membres de la haute direction une rémunération qui concorde avec les normes du marché existantes;
- harmoniser les intérêts des membres de la haute direction de Lucara avec ceux de ses actionnaires;
- lier la rémunération des membres de la haute direction au rendement de Lucara et à leur rendement individuel.

La philosophie de rémunération de Lucara vise à accomplir ce qui suit :

- offrir des salaires de base concurrentiels qui ont pour cible la médiane (50e centile) du groupe de référence (terme défini aux présentes);
- offrir une occasion incitative concurrentielle sur le marché (au moyen de mesures incitatives à court et à long terme) qui cible la médiane du groupe de référence tout en offrant la possibilité de toucher une rémunération bonifiée se rapprochant du 75e centile en cas de rendement supérieur.

Éléments de la rémunération et structure de récompense

La rémunération de la haute direction est composée de trois éléments :

Salaires de base. Il s'agit de la méthode fondamentale de rémunération des membres de la haute direction. Les salaires de base sont examinés à l'aide d'un groupe de référence (voir « Analyse comparative de la rémunération » ci-après), ce qui permet à la Société d'affronter la concurrence pour le recrutement et le maintien en poste de membres de la haute direction essentiels au succès à long terme de la Société. Les membres de la haute direction de Lucara ont conclu des contrats d'emploi qui leur donnent droit à un salaire de base, pourvu qu'ils s'acquittent des responsabilités professionnelles associées à leur description de poste. Étant donné que le paiement des salaires de base ne dépend pas de l'atteinte de cibles ou d'objectifs précis, la rémunération n'est pas considérée comme étant « à risque ».

Régimes incitatifs à court terme (« RICT »). Les membres de la haute direction n'ont aucun droit contractuel au paiement d'une prime à court terme et, par conséquent, cette forme de rémunération est clairement « à risque ». De tels paiements sont effectués à l'appréciation exclusive du conseil. Les primes à court terme sont considérées par le conseil sur la recommandation du comité de la rémunération. La décision prise par le comité de la rémunération de recommander le paiement de primes à court terme est fondée sur la satisfaction par les membres de la haute direction à des critères convenus et approuvés. Pour l'exercice 2020, le conseil a approuvé un cadre pour le paiement des primes à court terme reposant sur l'utilisation d'une « fiche d'évaluation équilibrée », puisque ce type de régime s'aligne plus communément sur les pratiques du marché (voir le cadre du régime incitatif à court terme décrit à la rubrique « Objectifs de rendement » à la page 33). Le conseil se sert du paiement de primes à court terme pour motiver et récompenser les membres de la haute direction qui atteignent des objectifs de rendement à court terme qui profitent à la Société.

Régimes incitatifs à long terme (« RILT »). Les primes fondées sur des titres de capitaux propres liées au rendement de la Société incluent les options d'achat d'actions, les unités d'actions incessibles et les unités d'actions liées au rendement. Les unités d'actions liées au rendement ont été introduites en 2020. Toutes les primes fondées sur des titres de capitaux propres sont administrées par le conseil. Le comité de la rémunération formule annuellement des recommandations au conseil quant aux attributions d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions après la fin de l'exercice applicable et tient compte des attributions antérieures au moment de déterminer les niveaux d'attributions. Les attributions sont faites en fonction des réalisations en matière de rendement de l'entreprise et personnel pour l'exercice précédent. Le versement d'attributions sur ce fondement vise à faire en sorte qu'un membre de la haute direction qui fait preuve d'un rendement élevé en dépassant les objectifs recevra à long terme des attributions de niveau supérieur et que le bon rendement de la Société leur permettra de recevoir des attributions fondées sur des titres de capitaux propres dont la valeur est bonifiée à long terme. Une telle forme de rémunération harmonise les intérêts des membres de la haute direction avec les intérêts à long terme des actionnaires étant donné que le prix d'exercice des options ne peut pas être fixé en dessous du cours des actions de la Société au moment de l'attribution. Puisque les options et les unités d'actions sont acquises avec le temps, elles constituent pour Lucara une stratégie importante pour le maintien en poste des membres de la haute direction. Les options d'achat d'actions et les unités d'actions sont une autre forme de rémunération qui est « à risque ».

La Société reconnaît que son régime de rémunération doit être suffisant pour attirer et maintenir en poste le bon niveau de compétences, d'expertise et de talent sur un marché mondial de plus en plus concurrentiel. La structure du régime de rémunération doit être bien répartie entre les éléments à court, à moyen et à long terme, de sorte à être attrayante pour le particulier et rentable pour la Société.

En résumé, Lucara utilise le salaire de base pour récompenser les membres de la haute direction qui s'acquittent efficacement de leurs responsabilités professionnelles, les primes à court terme pour récompenser les membres de la haute direction qui atteignent les objectifs de rendement à court terme et les attributions fondées sur des actions, soit des options d'achat d'actions, des unités d'actions incessibles et des unités d'actions liées au rendement, en

tant que stratégie de maintien en poste et pour récompenser les membres de la haute direction qui ont contribué à la croissance de l'entreprise à long terme. En offrant un salaire de base à un niveau concurrentiel, la Société peut attirer des candidats talentueux. Toutefois, les primes à court terme offrent aux membres de la haute direction l'occasion de recevoir une attribution annuelle totale bonifiée lorsqu'ils atteignent un niveau d'excellence personnelle et à l'échelle de l'entreprise. Finalement, l'élément constituant l'attribution à long terme (les attributions fondées sur des actions) offre une occasion de renforcer l'actionnariat et s'aligne mieux sur les intérêts des actionnaires.

Analyse comparative de la rémunération

Groupe de référence

Le dernier sondage externe sur la rémunération a été réalisé en 2019 par GGA, cabinet externe dont les services ont été retenus par Lucara pour mener un exercice d'analyse comparative sur la rémunération pour les membres de sa haute direction et de son conseil (le « rapport 2019 de GGA ») en vue de l'alignement continu sur le marché et les intérêts des actionnaires.

Aux fins d'étude de la rémunération, un groupe de référence composé de sociétés minières comparables a été constitué par GGA (le « groupe de référence ») à l'aide des critères suivants :

- sociétés de taille assez semblable à celle de Lucara (0,25 fois à 4 fois), principalement du point de vue de la capitalisation boursière, mais compte tenu également d'autres facteurs comme le total des produits d'exploitation et le total des actifs;
- sociétés exerçant des activités dans des régions géographiques semblables à celles de Lucara en vue de la prise en compte des risques géographiques;
- sociétés exploitant des mines de métaux précieux (en particulier des diamants), dans la mesure du possible;
- sociétés en exploitation et non exclusivement à l'étape de l'exploration;
- sociétés exploitant actuellement un seul actif minier.

De plus, des données provenant de sociétés de taille semblable à celle de Lucara et tirées de la base de données minières exclusive de GGA ont été fournies au comité de la rémunération pour permettre un « examen objectif » des principales données du groupe de référence.

Le comité de la rémunération, se servant de ces critères comme guide, a examiné le groupe de référence en novembre 2020. En raison de fusions et de radiations de la cote, le groupe de référence est maintenant composé des onze sociétés suivantes, y compris trois sociétés diamantaires :

1. Dundee Precious Metals Inc.
2. Fortuna Silver Mines Inc.
3. Galiano Gold Inc.
4. Gem Diamonds Limited
5. Golden Star Resources Ltd.
6. Gran Colombia Gold Corp.
7. Guyana Goldfields Inc.
8. Mountain Province Diamonds Inc.
9. Petra Diamonds Limited
10. Roxgold Inc.
11. Sierra Metals Inc.

En établissant les niveaux de rémunération pour 2021 et les attributions liées au rendement pour 2020, le comité de la rémunération a utilisé des données provenant du groupe de référence et d'autres renseignements disponibles. Le comité de la rémunération a également pris en compte les objectifs suivants :

- fixer la cible de la rémunération directe totale aux environs du 50e centile du groupe de référence;

- examiner la répartition comparative entre le salaire de base, le RICT et le RILT recommandée par GGA, tout en visant une plus grande pondération de la rémunération « à risque »;
- examiner les précédents (ajustés compte tenu du rendement réel) quant à l'ampleur et à la valeur des attributions proposées fondées sur des actions, y compris les primes de maintien en poste offertes aux personnes clés.

Analyse comparative – Salaires des membres de la haute direction

Pour formuler ses recommandations au conseil concernant la rémunération des membres de la haute direction, le comité de la rémunération a examiné ce qui suit :

1. le rapport mondial 2020 de GGA sur le sondage sur la rémunération des sociétés minières (GGA's 2020 *Global Mining Compensation Survey Report*);
2. le rapport 2019 de GGA qui a été rédigé tout spécialement pour Lucara et qui comprend une analyse du groupe de référence, une évaluation des niveaux de rémunération directe totale (la « RDT ») (salaire de base majoré des primes à court terme et des primes à long terme) et une analyse de haut niveau des pratiques de conception des primes à court terme et à long terme de Lucara par rapport au marché;
3. plusieurs autres documents publiés en 2020 par des cabinets d'experts-conseils en rémunération.

Après avoir examiné ces renseignements, le comité de la rémunération a recommandé, et le conseil d'administration a approuvé, la RDT ciblée au 50^e centile du groupe de référence faisant l'objet du rapport 2019 de GGA, moyennant un ajustement de 2,5 % compte tenu de l'inflation pour refléter que les données du rapport 2019 de GGA étaient fondées sur les valeurs de rémunération arrêtees à l'exercice de 2018.

Aucune modification du salaire de base de M^{me} Thomas, de M^{me} Boldt, de M. John Armstrong ou de M^{me} Hira n'a été recommandée pour 2021.

Dirigeants – 1 ^{er} janvier 2021	Salaire en 2021 (\$ CA) ⁽¹⁾
Chef de la direction – Eira Thomas	700 000 \$
Chef des finances et secrétaire – Zara Boldt	375 000 \$
Vice-président, Services techniques – John Armstrong	330 000 \$
Vice-présidente, Expansion des affaires et stratégie – Ayesha Hira	305 000 \$

(1) En 2020, M^{mes} Boldt et Hira étaient toutes deux résidentes du R.-U. et ont reçu l'équivalent en livres sterling des montants en dollars canadiens présentés dans le tableau ci-dessus, selon un taux de change fixe de 1,00 £ GB = 1,69 \$ CA, arrondi au millier de dollars canadiens le plus près. En 2020, M^{mes} Boldt et Hira ont reçu un salaire annuel respectif de 221 000 £ et de 180 000 £.

Analyse comparative de la rémunération des administrateurs

Le rapport 2019 de GGA a servi à examiner la rémunération des administrateurs. L'examen a indiqué que la rémunération en espèces des administrateurs était comparable à celle du groupe de référence, mais, en raison de l'absence de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, la rémunération globale des administrateurs était inférieure à celle sur le marché. Le rapport 2019 de GGA a souligné que plus des deux tiers du groupe de référence de Lucara offraient une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres à leurs administrateurs, typiquement sous forme d'unités d'actions différées (« UAD »). Compte tenu de cette constatation, le régime d'UAD (terme défini aux présentes) a été adopté en février 2020 et approuvé par la suite par les actionnaires à l'assemblée annuelle de mai 2020.

Aucune modification n'a été recommandée quant à la rémunération en espèces des administrateurs, laquelle demeure inchangée depuis 2017, étant donné la conjoncture difficile des marchés boursiers et les défis financiers de 2020.

Objectifs de rendement

Sur la recommandation de GGA, en 2020, un régime assorti d'une « fiche d'évaluation équilibrée » a été adopté en vue de l'établissement des primes à payer aux membres de la haute direction aux termes du RICT. La modification

au régime a été apportée en vue d'un meilleur alignement du RICT de la Société sur les régimes assortis d'un multiplicateur plus communément utilisés par les pairs de la Société. Un régime assorti d'un multiplicateur prévoit un pourcentage moindre de salaire de base tout en établissant un multiplicateur de celui-ci (typiquement entre 150 % et 200 %, la Société ayant choisi de le fixer à 150 %) lorsque des cibles ambitieuses sont atteintes.

Membre de la haute direction – Perspective aux termes du RICT en 2020	Seuil	Cible	Supérieur
Eira Thomas, présidente et chef de la direction	40 %	80 %	120 %
Zara Boldt, chef des finances et secrétaire	30 %	60 %	90 %
John Armstrong, vice-président, Services techniques	25 %	50 %	75 %
Ayesha Hira, vice-présidente, Expansion des affaires et stratégie	25 %	50 %	75 %

Pour 2020, la « fiche d'évaluation équilibrée » comprenait cinq volets cruciaux pour l'atteinte des objectifs de la Société qui ont été mesurés en tant qu'indicateurs de rendement clés (« IRC ») de l'entreprise. Des critères de rendement précis pour chaque niveau de rendement, à savoir « seuil », « cible » et « supérieur », ont été établis pour ces cinq volets clés :

- environnement, santé, sécurité et responsabilité sociale;
- production;
- coût;
- prolongement souterrain;
- Clara.

Alignement des programmes de rémunération sur la gestion des risques

La gestion des risques est l'un des principaux aspects pris en considération par le conseil au moment de mettre en œuvre son programme de rémunération. Le programme de rémunération est structuré de manière à réduire l'accent mis sur les résultats à court terme et la prise de risques excessifs, et ce, par la mise en place des stratégies suivantes :

- Les paiements de primes à court terme, le cas échéant, ne sont pas effectués tant que les objectifs de rendement ne sont pas atteints. La gestion des risques dans les domaines de la sécurité et de la responsabilité en matière environnementale et sociale de l'entreprise est extrêmement importante pour Lucara et par conséquent, la tradition de sécurité et de responsabilité environnementale et sociale de la Société constitue un facteur important au moment de considérer l'attribution de primes à court terme.
- Le conseil a instauré une politique de récupération de la rémunération qui s'applique à toutes les primes à court terme attribuées à compter du 1^{er} janvier 2017. La politique de récupération s'applique aux dirigeants de la Société et confère à la Société le pouvoir discrétionnaire de récupérer un paiement de prime à court terme s'il est jugé que les réalisations liées à un tel paiement impliquaient des actes de fraude ou de vol ou une autre forme de conduite illégale intentionnelle de la part de ces dirigeants.
- À compter de 2019, le conseil a recommandé qu'une disposition de récupération s'applique également aux attributions de primes à long terme gagnées par les dirigeants de la Société. Le 20 mars 2019, le conseil a approuvé l'inclusion de cette disposition de récupération et de certaines autres modifications dans le régime d'options (terme défini aux présentes).
- Le régime d'options de la Société inclut des dispositions en matière d'acquisition au fil du temps, ce qui réduit le risque lié à la prise de décision à court terme. Le conseil fixe des modalités d'acquisition standard pour les attributions d'options d'achat d'actions qui alignent les intérêts du titulaire d'options sur la croissance à long terme de la Société, au moyen de dispositions prévoyant une durée de quatre ans et une période d'acquisition de 36 mois, de sorte que le premier tiers des options est acquis un an après l'attribution, le deuxième tiers est acquis deux ans après la date d'attribution et le dernier tiers est acquis trois ans à compter de la date d'attribution.

- Aux termes des modalités du régime d'unités d'actions de la Société, les attributions d'unités d'actions incessibles ne sont pas acquises avant trois ans à compter de la date de l'attribution, ce qui réduit le risque lié à la prise de décision à court terme. Le 18 mars 2020, le conseil a approuvé l'inclusion d'une disposition de récupération et de certaines autres modifications dans le régime d'unités d'actions, lesquelles s'appliquent tant aux attributions d'unités d'actions incessibles qu'aux attributions d'unités d'actions liées au rendement.
- En février 2020, la Société a attribué des unités d'actions liées au rendement aux membres de la haute direction. Aux termes du régime d'unités d'actions de la Société, le nombre d'unités d'actions liées au rendement qui sont ultimement acquises dépendra de l'atteinte de cibles préétablies par rapport au rendement total pour les actionnaires et au flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation à la fin d'une période de trois ans. Le temps d'acquisition réduit également le risque lié à la prise de décision à court terme puisque les cibles concordent également avec les intérêts des actionnaires.
- Il est interdit aux administrateurs et aux membres de la haute direction de Lucara d'acheter des instruments financiers, notamment, 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 des titres de capitaux propres qui leur ont été octroyés à titre de rémunération ou qu'ils détiennent directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution.
- Le conseil a établi des lignes directrices en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes pour démontrer leur engagement envers le succès à long terme de Lucara et pour harmoniser leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Les administrateurs externes doivent avoir la propriété ou le contrôle d'actions dont la valeur, calculée au moment de leur achat ou d'après le prix d'achat courant des actions, selon le plus élevé de ces montants, correspond au double de la valeur des honoraires annuels de base de 100 000 \$ CA. Ils sont tenus d'acquérir ces actions dans les quatre années qui suivent leur élection au conseil. En date de la présente circulaire, tous les administrateurs cherchant à se faire réélire avaient respecté ces lignes directrices.
- Le conseil est également d'avis qu'il importe que les membres de la haute direction détiennent une participation dans la Société pour démontrer leur engagement envers le succès à long terme de Lucara et harmoniser leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Une telle participation est conforme à la nature du programme incitatif à long terme de la Société qui inclut l'émission d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions (seules les unités d'actions sont prises en compte quant au respect de l'exigence en matière d'actionnariat). Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat à l'intention des membres de la haute direction, le niveau de participation devrait être atteint par le membre de la haute direction dans les cinq années qui suivent la mise en œuvre des lignes directrices (les lignes directrices ont été adoptées le 23 février 2020), ou, si un membre de la haute direction est nommé après la mise en œuvre, dans les cinq années qui suivent sa nomination à ce titre.

Avant 2020, l'exigence en matière d'actionnariat visant les membres de la haute direction correspondait à un nombre fixe d'actions. Les *Lignes directrices en matière d'actionnariat à l'intention des membres de la haute direction* ont été révisées en date du 23 février 2020, de sorte que les dirigeants de la Société doivent être propriétaires d'actions admissibles dont la valeur, calculée au moment de leur achat ou d'après le prix d'achat courant des actions, selon le plus élevé de ces montants, correspond à un multiple de leur salaire de base annuel. L'actionnariat des membres de la haute direction en date de la présente circulaire s'établissait comme suit :

Poste et multiple du salaire de base annuel requis	Valeur de l'actionnariat requise	Nombre d'actions détenues	Nombre d'unités d'actions incessibles attribuées ⁽¹⁾	Nombre d'unités d'actions liées au rendement attribuées ⁽¹⁾	Évaluation
Chef de la direction – 3,0 fois	2 100 000 \$	5 401 299	1 093 595	455 000	Conforme
Chef des finances – 1,5 fois	562 500 \$	162 000	773 074	290 000	Conforme
VP, Services techniques – 1,0 fois	330 000 \$	280 063	525 966	224 000	Conforme
VP, Expansion des affaires et stratégie – 1,0 fois	305 000 \$	Zéro	474 739	213 000	Conforme

(1) Les unités d'actions incessibles et liées au rendement non acquises détenues par un membre de la haute direction sont prises en compte pour ce qui est de déterminer la conformité avec la ligne directrice en matière d'actionnariat.

Services et honoraires de consultation

En 2019, le comité de la rémunération a retenu les services de GGA pour examiner la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction et formuler des recommandations à cet égard. GGA a reçu des honoraires de 20 900 \$ CA, majorés des dépenses directes et de la TPS pour ces services rendus en 2019. Aucuns honoraires de services n'ont été payés à des consultants en rémunération externes en 2020.

Rôle de la direction dans l'établissement de la rémunération

La charge décisionnelle en matière de rémunération des membres de la haute direction s'inscrit dans le mandat du conseil, sous réserve des recommandations du comité de la rémunération; toutefois, la direction joue un rôle clé en apportant son soutien au comité de la rémunération dans l'exécution de ses obligations. Par exemple, la chef de la direction formulera des recommandations précises au comité de la rémunération quant à la rémunération des autres membres de la haute direction de la Société qui sont fondées sur la philosophie de rémunération du comité et les programmes incitatifs approuvés par le comité. Le conseil d'administration a la responsabilité ultime d'évaluer le rendement du chef de la direction et d'en fixer la rémunération.

Composition du comité de la rémunération

Le comité de la rémunération, pour le compte du conseil, surveille la rémunération des membres de la haute direction de la Société. Le comité de la rémunération est composé de trois membres, qui sont majoritairement indépendants. Après l'assemblée annuelle de 2020 dans le cadre de laquelle MM. Clark et Edgar ont pris leur retraite, le comité de la rémunération a été reconstitué par l'arrivée des membres suivants : Paul Conibear (président), Marie Inkster et Peter J. O'Callaghan. En 2020, le comité de la rémunération s'est réuni un total de six fois et tous ses membres à l'époque ont assisté à chaque réunion.

Compétences et expérience des membres du comité de la rémunération

Tous les membres du comité de la rémunération possèdent une expérience directe qui est en rapport avec leurs responsabilités à ce titre. Parmi les trois membres, deux d'entre eux occupent actuellement ou ont déjà occupé le poste de chef de la direction d'une société ouverte, et ont donc une bonne compréhension du rôle de la rémunération et savent comment motiver le personnel. M. O'Callaghan est un associé principal au sein d'un cabinet d'avocats canadien d'envergure nationale et y a siégé à titre de membre du comité de direction national et de membre du comité de la rémunération national et est actuellement l'associé administrateur de l'un des grands bureaux régionaux du cabinet. Tous les membres possèdent une expertise financière qui leur permet d'évaluer le rapport entre les coûts et les avantages des régimes de rémunération de la Société. L'expérience combinée des membres dans le secteur des ressources contribue à leur compréhension des facteurs de succès de la Société et des risques auxquels elle fait face, ce qui est très important pour l'établissement des critères de mesure du succès.

Les membres du comité de la rémunération pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 étaient les suivants:

Nom	Indépendant ⁽¹⁾	Formation et expérience se rapportant à l'exécution des fonctions du comité de la rémunération
Paul Conibear (président)	Oui	M. Conibear, ingénieur, a occupé un poste de haute direction dans le secteur des ressources jusqu'au milieu de 2018 et il possède une vaste expérience à titre de membre du comité de la rémunération auprès d'autres conseils de sociétés ouvertes.
Marie Inkster	Oui	M ^{me} Inkster occupe le poste de chef de la direction d'une société minière et possède donc une expérience pertinente en matière de rémunération.
Peter J. O'Callaghan	Non	M. O'Callaghan est avocat en droit des affaires et a acquis de l'expérience en agissant à titre de conseiller auprès de nombreuses sociétés ouvertes sur diverses questions, y compris la rémunération. Il a siégé au comité de direction national et au comité de la rémunération national de son cabinet et il est actuellement l'associé administrateur de l'un des grands bureaux régionaux de son cabinet.

(1) Un membre est indépendant lorsqu'il est libre de tout lien important direct ou indirect avec la Société qui pourrait, de l'avis du conseil, l'empêcher d'exercer raisonnablement son jugement en toute indépendance, ou qui est autrement réputé avoir une relation importante au sens du Règlement 52-110. M. O'Callaghan est un associé principal au cabinet d'avocats Blake, Cassels & Graydon, S.E.N.C.R.L./s.r.l. Bien que M. O'Callaghan ne soit pas conseiller juridique de la Société, d'autres associés de son cabinet agissent à ce titre et c'est pourquoi M. O'Callaghan n'est pas considéré comme indépendant.

Mandat et responsabilités du comité de la rémunération

Le texte qui suit constitue une description sommaire du mandat et des responsabilités du comité de la rémunération en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction :

- examiner et approuver les cibles et objectifs de l'entreprise se rapportant à la rémunération des membres de la haute direction, y compris l'évaluation et le rendement du chef de la direction par rapport à ces cibles et objectifs de l'entreprise, et formuler des recommandations au conseil concernant les niveaux de rémunération (y compris l'attribution de primes à court terme en espèces ou l'offre d'occasions d'actionnariat);
- envisager la mise en œuvre de régimes incitatifs à court et à long terme, y compris des régimes fondés sur des titres de capitaux propres, proposés par la direction, formuler des recommandations au conseil concernant ces régimes et examiner annuellement ces régimes après leur mise en œuvre;
- examiner annuellement tout autre régime d'avantages proposé par la direction et formuler des recommandations au conseil concernant sa mise en œuvre.

Le comité de la rémunération passe son mandat en revue annuellement.

4.2 RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Pour 2020, les membres de la haute direction visés de Lucara sont la chef de la direction et la chef des finances de la Société ainsi que les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Société et de ses filiales. L'un des membres de la haute direction visés occupe un poste auprès de la filiale en propriété exclusive indirecte de Lucara, Lucara Botswana (Pty) Limited (« Lucara Botswana »).

Voici la liste des membres de la haute direction visés :

Nom	Poste	Date de nomination
Eira Thomas	Présidente et chef de la direction, Lucara (« chef de la direction »)	25 février 2018
Zara Boldt	Chef des finances et secrétaire, Lucara (« chef des finances »)	1 ^{er} avril 2018
John Armstrong	Vice-président, Services techniques, Lucara (« vice-président, Services techniques »)	2 août 2013
Naseem Lahri	Directrice générale, Lucara Botswana (« directrice générale, Lucara Botswana »)	1 ^{er} mai 2018 ⁽¹⁾
Ayesha Hira	Vice-présidente, Expansion des affaires et stratégie (« vice-présidente, Expansion des affaires »)	11 juin 2018

(1) Auparavant, M^{me} Lahri était chef des finances de Lucara Botswana.

État de la rémunération des membres de la haute direction visés de 2020

Le conseil a examiné le rendement de Lucara pour 2020 ainsi que l'analyse et les recommandations du comité de la rémunération et il a approuvé toutes les décisions concernant la rémunération des quatre membres de la haute direction visés qui étaient des dirigeants de Lucara en 2020, soit la chef de la direction, la chef des finances, le vice-président, Services techniques et la vice-présidente, Expansion des affaires et stratégie (les « membres de la haute direction visés de Lucara »). Le conseil, tenant compte des recommandations de la chef de la direction et du comité de la rémunération, a également approuvé les décisions concernant les attributions de primes à long terme pour la directrice générale de Lucara Botswana (le « membre de la haute direction visée de Lucara Botswana »). La chef de la direction et la chef des finances de Lucara ont examiné le rendement de Lucara Botswana et le rendement individuel du membre de la haute direction visée de Lucara Botswana et ont pris des décisions concernant (i) son salaire de base et (ii) sa prime à court terme en fonction d'un ensemble d'IRC semblables aux IRC applicables à l'évaluation du rendement des membres de la haute direction visés de Lucara.

(i) Salaires de base

Comme il est mentionné ci-dessus à la rubrique Analyse comparative – Salaires des membres de la haute direction, le comité de la rémunération a examiné les données comparatives pour les membres de la haute direction visés de Lucara et n'a apporté aucune modification aux salaires de base des membres de la haute direction visés de Lucara pour l'exercice 2021. Aucune modification aux salaires des membres de la haute direction visés de Lucara n'a été apportée pour l'exercice 2020. La rémunération des membres de la haute direction visés de Lucara est fixée en dollars canadiens, mais payée en livres sterling pour deux membres de la haute direction visés de Lucara, soit M^{mes} Boldt et Hira, lesquelles résident actuellement au Royaume-Uni.

Comme il est mentionné ci-dessus, le membre de la haute direction visé de Lucara Botswana, M^{me} Lahri, est une employée de la filiale Lucara Botswana de la Société. N'étant pas un membre de la haute direction de la Société, son salaire n'est pas révisé par le comité de la rémunération, mais il est déterminé par la chef de la direction et la chef des finances. La rémunération du membre de la haute direction visé de Lucara Botswana est payée en pula botswanais (« BWP »).

(ii) Primes à long terme

Pour établir le montant des attributions de primes à long terme pour les membres de la haute direction visés de Lucara, le montant total possiblement disponible pouvant être gagné était fonction de la RDT au 50^e centile du groupe de référence, selon le rapport 2019 de GGA et ajusté de 2,5 % compte tenu de l'inflation, déduction faite des montants payés pour le salaire de base et les primes à court terme. La valeur en dollars résultante (le « montant de l'attribution aux termes du RILT ») a ensuite été utilisée pour l'établissement du nombre d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions à attribuer, avec une pondération de 25 % pour les options d'achat d'actions, de 50 % pour les unités d'actions incessibles et de 25 % pour les unités d'actions liées au rendement.

Une valeur d'option de 0,65 \$ a servi à établir le nombre d'options d'achat d'actions à attribuer (la valeur selon le modèle Black-Scholes d'une option d'achat d'actions attribuée le 25 février 2021 était de 0,27 \$) et un cours d'action de 0,80 \$ a servi à établir le nombre d'unités d'actions incessibles et d'unités d'actions liées au rendement à attribuer (le cours d'action réel le 25 février 2021 était de 0,75 \$).

Options d'achat d'actions

En février 2021, les membres de la haute direction visés ont chacun reçu des attributions d'options d'achat d'actions établies en fonction du rendement, en 2020, de la Société et de leur rendement individuel ainsi que du niveau de leur responsabilité et de leur capacité d'influer sur les résultats de la Société (la valeur de ces attributions d'options, calculée selon le modèle Black-Scholes d'évaluation du prix des options, est indiquée plus loin dans le tableau sommaire de la rémunération).

Poste	Membre de la haute direction	Options attribuées en février 2021 ⁽¹⁾
Présidente et chef de la direction	Eira Thomas	345 000
Chef des finances et secrétaire	Zara Boldt	204 000
Vice-président, Services techniques	John Armstrong	177 000
Directrice générale, Lucara Botswana	Naseem Lahri	120 000
Vice-présidente, Expansion des affaires et stratégie	Ayesha Hira	171 000

(1) Selon le rendement de 2020.

Unités d'actions

Le comité de la rémunération estime que l'attribution d'unités d'actions constitue un moyen important, lorsqu'elle est combinée avec les niveaux d'actionnariat minimaux exigés des dirigeants, permettant d'harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires et de favoriser le maintien en poste. En février 2021, les membres de la haute direction visés ont reçu des attributions d'unités d'actions établies en fonction du rendement, en 2020, de la Société et de leur rendement individuel ainsi que du niveau de leur responsabilité et de leur capacité d'influer sur les résultats de la Société (la valeur de ces attributions est indiquée ci-après dans le tableau sommaire de la rémunération).

Poste	Membre de la haute direction	Unités d'actions incessibles attribuées en février 2021 ⁽¹⁾	Unités d'actions liées au rendement attribuées en février 2021 ⁽¹⁾
Présidente et chef de la direction	Eira Thomas	560 000	280 000
Chef des finances	Zara Boldt	330 000	165 000
Vice-président, Services techniques	John Armstrong	285 000	142 000
Directrice générale, Lucara Botswana	Naseem Lahri	200 000	75 000
Vice-présidente, Expansion des affaires et stratégie	Ayesha Hira	278 000	139 000

(1) Selon le rendement de 2020.

Pour 2021, les critères de rendement pour les attributions d'unités d'actions liées au rendement seront les suivants :

1. Le rendement total pour les actionnaires de Lucara (pondération de 25 %) sur une période rétrospective de trois ans, le cours de l'action de la Société en date du 31 décembre 2020, soit 0,52 \$, servant de point de référence.
2. Le rendement total pour les actionnaires du groupe de référence diamantaire de Lucara (pondération de 25 %) sur une période rétrospective de trois ans.
3. Les flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation (pondération de 50 %) mesurés annuellement à partir des états financiers audités au cours de la période de trois ans par rapport aux flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation budgétés pour l'exercice respectif.

(iii) Primes à court terme annuelles

Les membres de la haute direction visés de Lucara sont admissibles à des primes à court terme à la suite d'une évaluation par le comité de la rémunération conformément au cadre du RICT de la Société prévu pour les membres de la haute direction, lequel prévoit l'utilisation d'une « fiche d'évaluation équilibrée » pour mesurer les réalisations. Les primes à court terme se rapportant aux mesures de rendement de 2020 ont été payées en mars 2021 (après la publication des états financiers audités de 2020 de la Société).

Le paiement des primes à court terme pour le membre de la haute direction visé de Lucara Botswana a été établi par la chef de la direction et la chef des finances de Lucara après une évaluation de son rendement en fonction de plusieurs IRC liés à l'exploitation, soit la sécurité, l'environnement, le rendement opérationnel, les objectifs financiers et le leadership.

Les mesures de rendement de 2020 et les résultats obtenus par rapport à celles-ci ainsi que les réalisations considérées dans le cadre du processus d'évaluation pour les membres de la haute direction visés de Lucara sont décrits ci-après. Pour 2020, la pondération de l'évaluation du rendement était 80 % pour les IRC de l'entreprise et 20 % pour le rendement individuel pour M^{mes} Thomas et Boldt, 60 % pour les IRC de l'entreprise et 40 % pour le rendement individuel pour M. Armstrong et M^{me} Hira.

Aperçu du rendement de l'entreprise en 2020

Malgré des signes d'affermissement du marché du diamant au début de 2020, la pandémie mondiale s'est propagée à la fin de février et s'est manifestée par des prix très bas pour les diamants bruts et une demande très faible pour le polissage jusque vers la fin du troisième trimestre de 2020. Au début de la pandémie, le gouvernement du Botswana a déclaré que l'exploitation minière était un service essentiel et la direction de Lucara s'est efforcée de mettre en place un plan de gestion de crise afin de poursuivre une exploitation sécuritaire à la mine Karowe de même qu'au siège social et aux bureaux de vente à Gaborone. De concert avec cet effort, la direction a cherché des moyens pour réduire les coûts dans l'ensemble de l'organisation, y compris les ajustements au plan de mine, une réorientation des dépenses du projet souterrain pour 2020 et une diminution des frais généraux.

Toutefois, l'incapacité de vendre la production de diamants bruts en contrepartie d'un prix prévisible constituait pour l'organisation le plus important défi à atténuer. Non seulement les frontières internationales se sont fermées partout au monde, rendant le transport des diamants bruts difficile ou impossible au cours du deuxième trimestre de 2020, les acheteurs de diamants bruts étaient dans l'impossibilité de voyager pour participer aux ventes faites par soumissions. La pandémie a agi comme un important catalyseur en incitant les acheteurs à trouver d'autres façons de négocier les diamants, faisant en sorte de générer un intérêt significatif pour Clara, la plate-forme de ventes numérique en ligne de la Société. En mars 2020, la Société a reçu la permission du gouvernement du Botswana d'exporter des diamants bruts pour être vendus à Antwerp. Cependant, les prix pour les diamants bruts au sommet de la crise étaient escomptés jusqu'à 40 % pour les diamants bruts vendus à partir d'Antwerp. Par conséquent, la Société a décidé de ne vendre aucun de ses diamants de plus de 10,8 carats après le deuxième trimestre de 2020, mais a choisi de négocier un contrat de vente innovateur avec HB Group d'Antwerp dans l'espoir que ce type de contrat de vente, conjointement avec Clara, permettrait à la Société d'obtenir de meilleurs prix et d'augmenter la demande pour les diamants de Karowe à moyen et à long terme. Dans le cadre de cette nouvelle stratégie de ventes, deux ententes inédites ont été négociées et conclues avec Louis Vuitton, la plus importante marque de produits de luxe au monde.

La poursuite du projet de prolongement souterrain est également restée en tête des priorités en 2020, nécessitant une réduction importante des dépenses budgétées pour 2020 et une réorientation complète du calendrier et du plan. La direction a aussi évalué plusieurs modes de financement pour le prolongement souterrain et a entrepris un processus de contrôle préalable technique au quatrième trimestre de 2020 à l'appui de ces efforts.

Ces réalisations ont été éclipsées par le faible marché actuel pour les diamants bruts et le rendement peu reluisant du cours des actions de Lucara, qui, même s'il est supérieur à celui du groupe de référence, continue de mettre en évidence le manque d'intérêt des investisseurs. Cette situation a commencé à changer à la fin de 2020, mais l'incertitude en cours liée à la pandémie a de fortes chances de maintenir la volatilité, du moins au cours de 2021.

Le rendement réalisé pour les IRC de l'entreprise pour 2020 est le suivant :

IRC	Pondération	Réalisation	Évaluation sommaire (voir l'évaluation détaillée du tableau suivant)
Environnement, santé, sécurité et responsabilité sociale	10 %	110 %	Toutes les cibles de rendement ont été atteintes, le rendement de santé et sécurité se situant entre « cible » et « supérieur ».
Production	25 %	50 %	Pour 2020, cet IRC était axé sur l'atteinte de la cible des produits des activités ordinaires de la Société, lesquels sont estimés en fonction du plan de mine annuel. Malgré un rendement d'exploitation par ailleurs solide et l'utilisation d'autres canaux de ventes (ententes avec Louis Vuitton relatives à deux pierres uniques et une entente avec HB Group), la cible des produits des activités ordinaires pour 2020 n'a pas été atteinte, ce qui a eu un effet négatif sur les flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation. Les résultats de production ont été excellents et correspondent aux cibles révisées approuvées par le conseil en réponse à la pandémie (voir le tableau ci-après).
Coût	25 %	125 %	Après un ajustement en fonction du taux de change et une réduction approuvée par le conseil du total des tonnes de minerai extraites en réponse à la pandémie, le coût par tonne réalisé se situe à mi-chemin entre le coût d'exploitation par tonne traitée cible et la cible de rendement supérieure (12 % inférieure au budget).
Souterrain	30 %	100 %	Plusieurs sous-critères ont servi à mesurer cet IRC : le budget, l'étendue, le calendrier, les activités principales et les activités de construction. Le programme de prolongement souterrain a été fortement touché par la pandémie. Malgré une importante diminution de l'étendue et du budget, un progrès considérable a été réalisé en vue de l'avancement des volets de travail qui pouvaient être avancés et le risque du projet a été atténué à l'aide de la conception technique.
Clara	10 %	0 %	Ajout de la production d'un tiers à la plateforme, mais le paramètre « seuil » n'a pas été atteint, ce qui entraîne une attribution de zéro.
Total	100 %	85 %	IRC de l'entreprise - Pondération moyenne réalisée en 2020

A. Environnement, santé, sécurité et responsabilité sociale – Réalisation du rendement supérieur

Critères clés	Réalisation	Évaluation détaillée
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail	0,43	En 2020, 1 accident avec arrêt de travail; réalisation dépassant la cible ($\leq 1,0$), mais n'atteignant pas le niveau « supérieur » de zéro.
Taux de fréquence de la totalité des accidents	0,60	7 accidents; réalisation dépassant la cible ($\leq 2,0$), mais n'atteignant pas le niveau « supérieur » de zéro.
Conformité environnementale	Cible atteinte	Aucun manquement important à la conformité environnementale.
Modification de la concession minière	Réalisée	Prolongation de 25 ans de la concession minière reçue le 31 décembre 2020 assortie de modalités semblables à celles de la première concession pour la mine à ciel ouvert.
Rapports sur la durabilité	Cible atteinte	Le rapport sur la durabilité publié en mai 2020 crée un lien entre le rendement de la Société en fonction des paramètres économiques et sociaux et les objectifs de développement durable (« ODD ») prévus par la GRI et par le Pacte mondial des Nations-Unies.
Projets de développement durable	Cible atteinte	Le gouvernement du Botswana a reconnu la ferme Mokubilo comme une initiative cruciale pour la sécurité de l'approvisionnement alimentaire; signature avec la Chambre de commerce Canada-Afrique d'un protocole d'entente pour l'élaboration de projets en matière de sécurité de l'approvisionnement alimentaire au Botswana.

B. Production – Réalisation du rendement seuil

Critères clés	Par rapport au budget initial	Par rapport au budget révisé	Évaluation
Extraction du minerai	80 %	91 %	Reconfiguration du plan de mine pour donner priorité au transport du minerai directement à l'usine tout en limitant le stockage (afin de réduire les frais de transfert).
Déchets miniers	69 %	90 %	Diminution en tonnage comme mesure de réduction des coûts en réponse à la pandémie. Le tonnage différé sera rattrapé en 2022 et en 2023.
Traitement du minerai	102 %	102 %	Mise à niveau réussie de 5 machines XRT. L'entretien régulier réduit les temps d'arrêt du processus. Achèvement de l'internalisation des contrats de traitement.
Récupération de carats	97 %	95 %	Récupération de carats constante, y compris deux pierres au moyen du circuit de récupération de mégadiamant (diamant Sethunya de 549 carats en février et diamant de 998 carats en novembre).
Carats vendus	102 %	98 %	4 ventes trimestrielles faites par soumissions (3 à Antwerp); 23 ventes par l'intermédiaire de Clara (à peu près tous les 10 jours) d'ici la fin de l'année; ententes innovatrices avec Louis Vuitton et HB Group visant le polissage de pierres de plus de 10,8 carats, ce qui permet à la Société de participer à toute plus-value créée par le polissage.
Teneur	95 %	93 %	Les carats récupérés et la distribution de fréquences des tailles (SFD) sont cohérents avec le gisement.

Critères clés	Par rapport au budget initial	Par rapport au budget révisé	Évaluation
Produits des activités ordinaires bruts	Diminution importante des produits des activités ordinaires bruts par rapport à la cible en raison de la conjoncture du marché pour les grosses pierres et de la décision de ne vendre aucun diamant de plus de 10,8 carats sur un marché déprimé. Annonce de la deuxième entente avec Louis Vuitton visant le diamant Sethunya de 549 carats.		

C. Coût – Réalisation du rendement supérieur

Critères clés	Description	Évaluation
Hypothèse du taux de change	1,00 \$ US = 10,5 BWP	Coût par tonne traitée, ajusté en fonction du taux de change, de 30,23 \$
Tonnes de minerai traitées	2 632 035 tonnes	2 676 066 tonnes de minerai traitées (+ 2 %)
Ajustements	Diminution de l'extraction d'environ 2 millions de tonnes comme mesure de réduction des coûts en 2020. Hausse du coût par tonne traitée pour refléter la diminution du volume d'extraction. Réalisation : coût par tonne traitée inférieur au coût par tonne traitée budgété.	

D. Prolongement souterrain – Réalisation du rendement cible

Critères clés	Objectifs initiaux	Évaluation
Budget	Le budget de 2020 initial de 53,4 M\$ financé par les flux de trésorerie a été réduit à 22,0 M\$ en réponse à la pandémie.	Les dépenses sont demeurées conformes au budget révisé dans le contexte des niveaux d'activité réduite en réponse à la pandémie et aux contraintes de liquidité. Le total de l'ensemble des dépenses en immobilisations du projet est demeuré constant à 514 M\$.
Étendue	Réorientée sur l'équipement à long délai d'approvisionnement nécessaire à la réalisation du chemin critique et sur la conception technique.	Division en trois volets d'un contrat clé permettant l'approvisionnement limité en éléments nécessaires à la réalisation du chemin critique tout en limitant l'exposition financière et des engagements à long terme, en attente de financement. Le plan et la conception technique des puits ont progressé conformément aux cibles initiales.
Calendrier	Construction échelonnée sur cinq ans et date de production prévue en février 2025. La pandémie et le retard du financement ont forcé le report de ce calendrier.	Des efforts ont été déployés pour conserver ce calendrier dans la mesure du possible et diverses solutions de rechange ont été étudiées. Le calendrier révisé met l'accent sur les dépenses en immobilisations dans un contexte de long délai d'approvisionnement, mais la construction des puits et du camp a été reportée à 2021. La révision du calendrier et des dépenses en immobilisations du projet a été finalisée en mai et mise à jour en octobre pour tenir compte du calendrier de financement du projet proposé.

Critères clés	Objectifs initiaux	Évaluation
Activités principales	Travaux de conception technique pour le puits, assèchement souterrain et installation des lignes électriques de la société d'électricité du Botswana (Botswana Power Corporation), obtention de permis, approvisionnement et recrutement.	Commande de l'équipement crucial nécessitant un long délai d'approvisionnement et avancement de la conception technique ainsi que des travaux liés aux lignes électriques de la société d'électricité du Botswana (approbation du « droit de passage » reçue en novembre 2020) et au recrutement. Prolongation de 25 ans de la concession minière reçue le 31 décembre 2020 et approbation du plan de gestion environnementale. Par suite de la mise à jour des évaluations et des retards du calendrier, l'accent a été mis sur l'assèchement en surface pour la mine à ciel ouvert et l'assèchement souterrain.
Activités de construction	Installation d'un écran d'étanchéité, construction du camp et forage préalable du puits et du puits de ventilation.	L'étendue réduite des travaux de génie civil cruciaux a été terminée à l'aide d'entrepreneurs locaux et l'atténuation du risque lié à l'assèchement progresse bien. Un forage géotechnique a été effectué pour le puits d'exploitation et le puits de ventilation.

E. Clara – Cible seuil non atteinte

Critères clés	Description	Évaluation
Production par un tiers	Objectif clé pour 2020	Non réalisé.
Nombre de fabricants acheteurs	Cible non précisée	Augmentation de 178 % du nombre de clients (75 acheteurs). Croissance limitée par l'insuffisance de l'offre.
Fréquence des ventes	Cible non précisée	23 ventes réalisées au cours de l'exercice 2020. Les ventes surviennent maintenant à peu près tous les 10 jours avec un accroissement des volumes (approvisionnement limité). Réalisation réussie de 3 ventes entre avril et mai au cours des confinements mondiaux.

F. Évaluation du rendement individuel

M^{me} Eira Thomas (chef de la direction), M^{me} Zara Boldt (chef des finances et secrétaire), M. John Armstrong (vice-président, Services techniques) et M^{me} Ayesha Hira (vice-présidente, Expansion des affaires et stratégie) ont obtenu un rendement se situant entre 97 % et 99 % pour leurs apports individuels (pondération de 20 % à 40 %) pour l'exercice 2020.

Pour l'évaluation du rendement de la chef de la direction, le comité de la rémunération a estimé que M^{me} Thomas avait fait preuve d'un bon leadership dès le début de la pandémie en prenant des mesures cruciales et en réalisant du progrès touchant notamment :

- l'adoption rapide de protocoles fructueux en réponse à la pandémie;

- la négociation de l'entente avec HB aux termes de laquelle la Société a reçu un paiement forfaitaire unique pour des diamants bruts livrés faisant en sorte d'assurer des flux de trésoreries constants au cours d'une période de forte volatilité sur les marchés du diamant;
- la réduction des frais d'exploitation au moyen d'un plan de mine révisé et de frais généraux réduits;
- la diminution rapide de l'étendue du projet souterrain tout en maintenant l'avancement du chemin critique;
- la conclusion d'un contrat de vente innovateur avec Louis Vuitton;
- la hausse importante du nombre d'abonnés de Clara;
- l'excellence de l'ensemble de la communication tout au cours d'une période très difficile.

En 2020, Zara Boldt, chef des finances et secrétaire, a démontré un solide leadership financier et ses principales réalisations comprenaient notamment :

- les prévisions des coûts régulières et détaillées, les budgets révisés, les vérifications de la liquidité et la présentation de l'information financière rigoureuse à la chef de la direction, au site, et au conseil tout au long de l'évolution de la pandémie;
- la conclusion d'une tranche renouvelable modifiée et l'ajout d'un deuxième prêteur à la facilité de crédit de fonds de roulement afin de garantir les liquidités nécessaires à la Société;
- la gestion prudente de la liquidité et le contrôle des réductions des frais généraux et des coûts du site faisant en sorte que les résultats soient meilleurs que ceux des frais d'exploitation budgétés et que le bilan soit stable;
- la supervision soigneuse des modalités et des paiements relatifs aux nouveaux contrats de vente et des coûts du projet souterrain faisant en sorte que l'ensemble des dépenses du projet soit conforme avec le budget révisé approuvé;
- la promotion des initiatives de financement du projet souterrain auprès d'institutions financières internationales crédibles.

En 2020, les réalisations de M. John Armstrong, vice-président, Services techniques, comprenaient notamment :

- le maintien, malgré les défis présentés par la COVID-19, de la sécurité et de la stabilité du cadre d'exploitation à Karowe aux termes d'un plan de mine révisé qui a respecté les nouveaux protocoles d'exploitation rigoureux liés à la pandémie et permis de réduire les coûts;
- la poursuite du bon rendement de l'extraction mesuré par rapport aux carats récupérés, au % de récupération des diamants spéciaux et au respect de la distribution de fréquences des tailles;
- le parachèvement réussi dans le délai et le budget prévus du projet de mise à niveau de la machinerie XRT, un important projet d'immobilisations crucial pour la Société;
- la direction du projet de prolongement souterrain, entièrement remanié par un budget 2020 révisé à la baisse. Un objectif clé et un important jalon du projet souterrain étaient l'obtention en décembre 2020 du renouvellement du permis d'exploitation minière octroyant une prolongation de l'exploitation minière à Karowe jusqu'en 2046;
- la participation active avec des inspecteurs externes dans le cadre des processus de contrôle préalable pour la commercialisation et le génie se rapportant à une initiative de financement éventuelle du projet souterrain.

En 2020, les réalisations importantes d'Ayesha Hira, vice-présidente, Expansion des affaires et stratégie, comprenaient notamment :

- l'évaluation active de divers modes de financement pour le projet de prolongement souterrain;
- l'examen régulier des occasions de fusions et acquisitions et de la stratégie de l'entreprise;
- les importantes communications avec les analystes, les actionnaires et les parties intéressées au cours d'une période de grande incertitude et de volatilité du cours des actions.

En 2020, les réalisations de Naseem Lahri, directrice générale, Lucara Botswana, comprenaient notamment :

- le maintien des relations avec le gouvernement du Botswana, la négociation réussie menant à l'obtention par la Société de l'autorisation de tenir des appels d'offres à Antwerp malgré les restrictions de voyage internationales et l'obtention auprès du gouvernement de l'autorisation pour une nouvelle façon de vendre des pierres de plus de 10,8 carats;
- la réponse rapide et approfondie face à la pandémie au Botswana au moyen de la mise en place de nouveaux protocoles de santé et de sécurité dans toute l'organisation et les communications régulières avec les parties intéressées;
- l'internalisation réussie au milieu de l'exercice du contrat de traitement à l'usine;
- la mise en place d'initiatives de réduction des coûts et de modifications n'influant pas sur la récupération de carats;
- l'adoption de plusieurs initiatives de développement durable endossées par la collectivité et axées sur la sécurité de l'approvisionnement alimentaire et la violence fondée sur le sexe.

Le tableau suivant présente les mesures du rendement réalisé et les attributions de primes à court terme payées à chacun des membres de la haute direction visés :

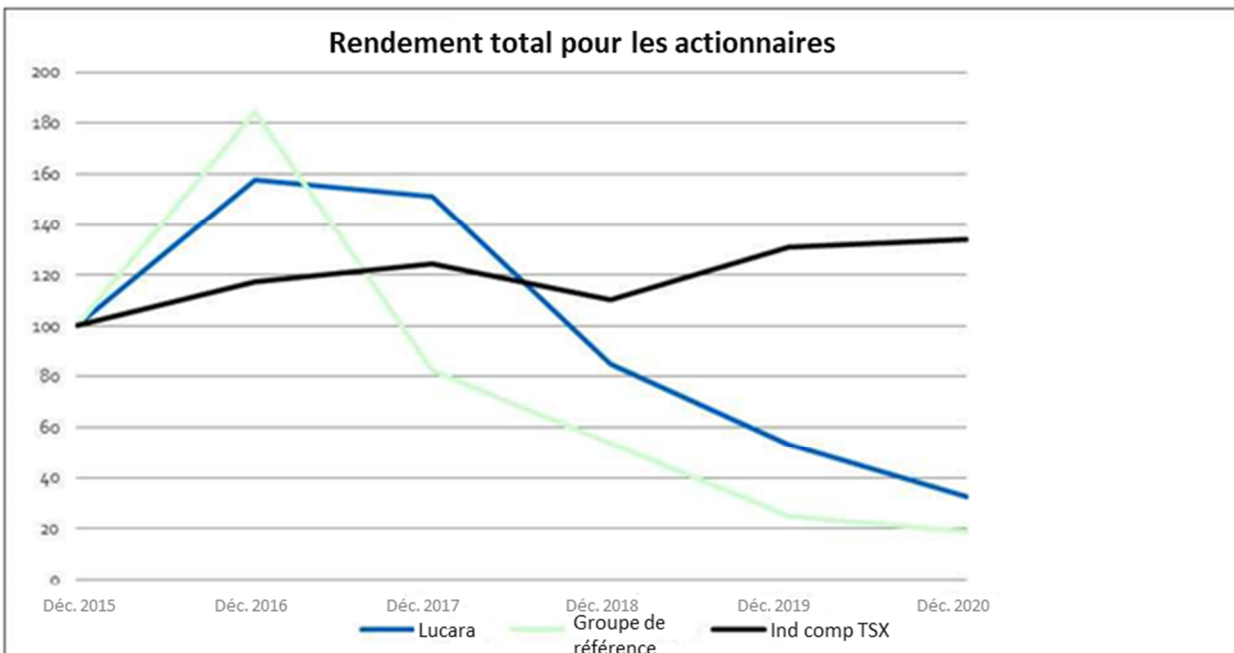
Poste	Membre de la haute direction	Atteinte des mesures de la prime à court terme (%)	Cible de la prime à court terme (%) ⁽¹⁾	Paiement de la prime à court terme (%) ⁽¹⁾	Paiement de la prime à court terme (\$ CA) ⁽²⁾
Chef de la direction	Eira Thomas	98 %	80 %	78 %	548 000
Chef des finances	Zara Boldt	98 %	60 %	59 %	220 000
Vice-président, Services techniques	John Armstrong	99 %	50 %	49 %	163 000
Directrice générale, Lucara Botswana	Naseem Lahri	69 %	90 %	62 %	201 000
Vice-présidente, Expansion des affaires	Ayesha Hira	97 %	50 %	49 %	148 000

(1) En pourcentage du salaire de base, arrondi au millier de dollars canadiens le plus près.

(2) Le taux de conversion du pula botswanais en dollars canadiens utilisé pour convertir le paiement de la prime à court terme gagnée par les membres de la haute direction visés de Lucara Botswana en 2020 a été la moyenne des taux de la Banque du Canada pour 2020, soit 1,00 \$ CA = 8,52 BWP.

Graphique de rendement

Le graphique suivant présente le rendement total cumulatif d'un placement de 100 \$ CA dans les actions ordinaires à compter du 31 décembre 2015 par rapport au rendement total cumulatif de l'indice composé TSX et de l'indice d'un groupe de référence du secteur diamantaire composé de Petra Diamonds Ltd., de Mountain Province Diamonds Inc., de Gem Diamonds Limited, de Stornoway Diamond Corporation (avant sa radiation de la cote en 2019) et de Firestone Diamonds PLC (avant sa radiation de la cote en 2020) au cours de la période de cinq ans se terminant le 31 décembre 2020, dans l'hypothèse du réinvestissement de tous les dividendes. Au cours des cinq années se terminant le 31 décembre 2020, Lucara a versé 318,5 M\$ CA en dividendes.



Le rendement des actions présenté dans le graphique ci-dessus n'est pas nécessairement une indication du rendement futur du cours des actions. Les montants indiqués ci-dessous sont exprimés en dollars canadiens. Les actions sont négociées à la TSX sous le symbole « LUC ».

Parmi les quatre membres de la haute direction visés de Lucara, trois d'entre eux ont été nommés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2018. La rémunération totale de 2018 comprenait des « attributions d'options d'achat d'actions aux nouveaux employés » et des « attributions d'unités d'actions aux nouveaux employés » faites aux membres de la haute direction visés nommés en 2018 ainsi qu'une attribution d'unités d'actions initiale faite au membre de la haute direction visé de Lucara Botswana. Aucune modification n'a été apportée aux salaires de base des membres de la haute direction visés de Lucara depuis 2018, sauf pour une augmentation du salaire de base du vice-président, Services techniques en 2019.

En 2019, la rémunération totale des membres de la haute direction visés est demeurée en grande partie inchangée étant donné que la RDT était ciblée au 50^e centile du groupe de référence de la Société. Le secteur a connu une baisse importante de la valeur des capitaux propres et la pression sur les prix sur le marché du diamant brut est demeurée importante à la fin de 2018 et au cours de 2019, ce qui se reflète sur le rendement total pour les actionnaires par rapport au rendement de l'indice composé TSX.

En 2020, la rémunération totale des membres de la haute direction visés a encore été ciblée au 50^e centile du groupe de référence, l'accent étant mis sur la rémunération « à risque » et la modification du RICT par l'adoption d'une « fiche d'évaluation équilibrée ». Le rendement de Lucara a été supérieur à celui de son groupe de référence grâce à de solides résultats d'exploitation, même si les résultats financiers de 2020 reflètent un marché présentant un grand défi pour les titres du secteur diamantaire.

4.3 TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Nom et poste principal	Année	Salaire (\$ CA)	Attributions fondées sur des options ⁽²⁾ (\$ CA)	Attributions fondées sur des actions incessibles ⁽³⁾ (\$ CA)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif annuel non fondé sur des titres de capitaux propres ⁽⁴⁾ (\$ CA)	Autre rémunération ⁽⁵⁾ (\$ CA)	Rémunération totale ⁽¹⁾ (\$ CA)
Eira Thomas Chef de la direction ⁽⁶⁾	2020	700 000	94 000	630 000	548 000	-	1 972 000
	2019	700 000	24 000	462 000	722 000	-	1 908 000
	2018	592 000	191 000	641 000	520 000	-	1 946 000
Zara Boldt Chef des finances ⁽⁷⁾	2020	375 000	56 000	371 000	220 000	-	1 022 000
	2019	375 000	31 000	289 000	330 000	-	1 025 000
	2018	281 000	73 000	343 000	200 000	-	897 000
Naseem Lahri Directrice générale, Lucara Botswana	2020	322 000	33 000	206 000	201 000	91 000	853 000
	2019	314 000	23 000	173 000	219 000	91 000	820 000
	2018	265 000	24 000	213 000	242 000	90 000	834 000
John Armstrong Vice-président, Services techniques	2020	330 000	48 000	320 000	163 000	-	861 000
	2019	330 000	24 000	189 000	208 000	-	751 000
	2018	286 000	24 000	120 000	175 000	10 000	605 000
Ayesha Hira Vice-présidente, Expansion des affaires et stratégie ⁽⁸⁾	2020	305 000	47 000	313 000	148 000	-	813 000
	2019	305 000	23 000	171 000	177 000	-	696 000
	2018	203 000	18 000	155 000	86 000	-	462 000

- (1) Tous les montants du tableau sommaire de la rémunération sont arrondis au millier de dollars canadiens le plus près. En 2019 et en 2020, M^{me} Thomas, M^{me} Boldt et M. Armstrong ont été payés en dollars canadiens et en livres sterling et, avant 2019, en dollars canadiens. M^{me} Hira est payée en livres sterling. M^{me} Lahri est payée en pula botswanais. Les salaires de M^{me} Boldt et de M^{me} Hira indiqués dans le tableau ci-dessus ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de conversion fixe, soit 1,00 \$ CA = 0,59 £ GB. Aux fins de présentation en dollars canadiens, les salaires payés ont été convertis selon les taux suivants :

pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, le taux de change moyen de 1 BWP = 0,117 \$ CA;

pour l'exercice clos le 31 décembre 2019, le taux de change moyen de 1 BWP = 0,123 \$ CA;

pour l'exercice clos le 31 décembre 2018, le taux de change moyen de 1 BWP = 0,127 \$ CA.

- (2) La présente colonne représente les attributions fondées sur des options gagnées selon le rendement de l'exercice correspondant. Les attributions de 2020 ont été versées en 2021, celles de 2019, en 2020 et celles de 2018, en 2019. Les montants représentent la juste valeur à la date d'attribution des attributions versées aux termes du régime d'options de Lucara. La valeur a été calculée à l'aide du modèle Black-Scholes. Le montant figurant dans le tableau représente la juste valeur des tranches acquises et non acquises des options attribuées pour la période. À des fins comptables, la juste valeur est amortie sur les périodes d'acquisition applicables. La valeur des options est calculée en dollars canadiens. Il faut bien comprendre que la valeur future réelle correspondra à la différence entre la valeur marchande au moment de l'exercice et le prix d'exercice. Par conséquent, la valeur attribuée aux options d'achat d'actions selon le modèle Black-Scholes ne correspond pas nécessairement à la valeur future réelle qui sera réalisée. Le calcul de la valeur des options selon le modèle Black-Scholes repose sur des hypothèses clés, soit le taux d'intérêt sans risque, la volatilité attendue du cours des actions, la durée prévue de l'option et le rendement des dividendes attendu. Pour déterminer la valeur de l'attribution pour 2020, une option a été évaluée à 0,65 \$ CA. Cette valeur se compare à la valeur de 0,27 \$ CA calculée selon le modèle Black-Scholes, laquelle est utilisée dans le tableau ci-dessus aux fins de la comptabilité et de la présentation.
- (3) La présente colonne représente les attributions d'unités d'actions gagnées selon le rendement de l'exercice correspondant. Les attributions de 2020 ont été versées en 2021, celles de 2019, en 2020 et celles de 2018, en 2019. Les attributions indiquées en 2018 comprennent la valeur des premières attributions d'unités d'actions faites à trois des quatre membres de la haute direction visés de Lucara nommés en 2018 et au membre de la haute direction visé de Lucara Botswana au moment où ils ont accepté leur nouveau poste. La valeur des unités d'actions a été calculée en dollars canadiens selon la juste valeur des actions ordinaires à la date d'attribution. Le montant figurant dans le tableau représente la juste valeur des unités d'actions à la date d'attribution. Les unités d'actions incessibles et les unités d'actions liées au rendement de la Société sont acquises trois ans après la date d'attribution. Pour déterminer le nombre d'unités d'actions incessibles et d'unités d'actions liées au rendement à attribuer, le comité de la rémunération a utilisé un cours de l'action estimatif de 0,80 \$ CA; le cours de l'action à la date d'attribution était de 0,75 \$ CA.
- (4) La présente colonne représente les attributions de primes à court terme gagnées selon le rendement de l'exercice correspondant. Les primes à court terme de 2020 ont été versées en février ou mars 2021, celles de 2019, en mars 2020 et celles de 2018, en février 2019. Les primes à court terme versées aux employés de Lucara Botswana ont été payées en pula botswanais et converties en dollars canadiens au taux indiqué à la note (1) du tableau.

- (5) Les montants de la présente colonne représentent typiquement les avantages d'une valeur supérieure à 50 000 \$ CA ou à 10 % du salaire de base du membre de la haute direction qui ne sont pas offerts à tous les employés. Le montant figurant en regard de M. Armstrong représente la valeur des vacances accumulées payées pour l'exercice clos en 2018. M^{me} Lahri, à titre d'employée de Lucara Botswana, reçoit un règlement forfaitaire en remplacement d'une prestation de retraite, calculé au taux de 20 % de son salaire de base. Ce règlement forfaitaire est payable tous les trois ans.
- (6) M^{me} Thomas a été nommée présidente et chef de la direction le 25 février 2018.
- (7) M^{me} Boldt a été nommée chef des finances et secrétaire le 1^{er} avril 2018.
- (8) M^{me} Hira a été nommée vice-présidente, Expansion des affaires et stratégie le 11 juin 2018.

Prestations du régime de retraite

La Société n'a pas de régime actuariel ou à prestations déterminées à l'intention des employés de Lucara. Les membres de la haute direction de Lucara Botswana, en raison de leur emploi au Botswana, ont droit, en remplacement d'un régime de retraite, à un forfait correspondant à 15 % de leur salaire de base pour les trois premières années de leur emploi et à 20 % par la suite. Ces montants sont accumulés chaque année et payés tous les trois ans.

Assurance-responsabilité

La Société est tenue de souscrire pour tous les membres de la haute direction visés de Lucara une police d'assurance-responsabilité appropriée à la nature de leurs responsabilités.

Prestations à l'intention des membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Exception faite de ce qui est indiqué ci-après, tous les membres de la haute direction visés de Lucara ont conclu un contrat d'emploi écrit avec Lucara. M^{me} Lahri a conclu un contrat d'emploi écrit avec Lucara Botswana.

M^{me} Thomas

Contrat d'emploi en vigueur au 31 décembre 2020 – M^{me} Thomas

Aux termes du contrat de travail en vigueur au 31 décembre 2020 :

- s'il était mis fin sans motif valable à l'emploi de M^{me} Thomas;
- si M^{me} Thomas met fin à son contrat pour une bonne raison, par exemple une baisse importante de son salaire de base ou de son droit de recevoir des primes, une diminution importante de l'étendue de ses services, une mesure exigeant sa mutation ou un manquement grave par la Société à son contrat d'emploi,

elle aurait eu le droit de recevoir un paiement correspondant à son salaire pour 24 mois, un paiement correspondant à la moyenne des primes à court terme qu'elle a gagnées au cours des deux années antérieures à la cessation de son emploi et, si elle a reçu moins de deux primes à court terme, un montant de la prime à court terme cible, et ses avantages sociaux pour une période de 12 mois. De plus, les options et les unités d'actions de M^{me} Thomas lui auraient été entièrement acquises. Si une telle cessation de son emploi était survenue le 31 décembre 2020, la valeur totale estimative de l'indemnité de départ de M^{me} Thomas aurait été de 2 035 000 \$ CA (arrondi).

M^{me} Boldt

Aux termes du contrat d'emploi de M^{me} Boldt :

- s'il est mis fin sans motif valable à l'emploi de M^{me} Boldt;
- si M^{me} Boldt met fin à son contrat pour une bonne raison, par exemple une baisse importante de son salaire de base ou de son droit de recevoir des primes, une diminution importante de l'étendue de ses services, une mesure exigeant sa mutation ou un manquement grave par la Société à son contrat d'emploi,

elle aura le droit de recevoir un paiement correspondant à son salaire pour 18 mois, un paiement correspondant à la prime à court terme qu'elle a gagnée au cours de l'année antérieure à la cessation de son emploi et ses avantages sociaux pour une période de 12 mois. De plus, les options et les unités d'actions de M^{me} Boldt lui seront entièrement acquises. Si une telle cessation de son emploi était survenue le 31 décembre 2020, la valeur totale estimative de l'indemnité de départ de M^{me} Boldt aurait été de 790 000 \$ CA (arrondi).

M^{me} Lahri

Aux termes du contrat d'emploi intervenu entre Lucara Botswana et M^{me} Lahri, s'il est mis fin sans motif valable à l'emploi de M^{me} Lahri, elle aura le droit de recevoir un paiement correspondant à son salaire pour 3 mois et un paiement au titre du forfait de 20 % accumulé tenant lieu de régime de retraite. De plus, puisque son emploi auprès de Lucara Botswana remonte à plus de deux ans, ses options d'achat d'actions et ses unités d'actions lui seront entièrement acquises s'il est mis fin à son contrat de travail sans motif valable. Si une telle cessation de son emploi était survenue le 31 décembre 2020, la valeur totale estimative de l'indemnité de départ de M^{me} Lahri aurait été de 82 000 \$ CA (*arrondi*).

M. Armstrong

Aux termes du contrat d'emploi de M. Armstrong :

- s'il est mis fin sans motif valable à l'emploi de M. Armstrong;
- s'il est mis fin à son emploi ou s'il choisit d'y mettre fin au moment d'un changement de contrôle de la Société au profit d'une entité non membre du groupe,

il aura le droit de recevoir un paiement correspondant à son salaire pour 12 mois et un paiement correspondant à la prime à court terme qu'il a gagnée au cours de l'année antérieure à la cessation de son emploi (pour autant qu'elle n'est pas supérieure à son salaire de base annuel). De plus, les options et les unités d'actions de M. Armstrong lui seront entièrement acquises. Si une telle cessation de son emploi était survenue le 31 décembre 2020, la valeur totale estimative de l'indemnité de départ de M. Armstrong aurait été de 493 000 \$ CA (*arrondi*).

M^{me} Hira

Aux termes du contrat d'emploi de M^{me} Hira :

- s'il est mis fin sans motif valable à l'emploi de M^{me} Hira;
- si M^{me} Hira met fin à son contrat pour une bonne raison, par exemple une baisse importante de son salaire de base ou de son droit de recevoir des primes, une diminution importante de l'étendue de ses services, une mesure exigeant sa mutation ou un manquement grave par la Société à son contrat d'emploi,

elle aura le droit de recevoir un paiement correspondant à son salaire pour 12 mois et un paiement correspondant à la prime à court terme qu'elle a gagnée au cours de l'année antérieure à la cessation de son emploi et de toucher ses avantages sociaux pour une période de 12 mois. De plus, les options et les unités d'actions de M^{me} Hira lui seront entièrement acquises. Si une telle cessation de son emploi était survenue le 31 décembre 2020, la valeur totale estimative de l'indemnité de départ de M^{me} Hira aurait été de 458 000 \$ CA (*arrondi*).

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Le tableau suivant présente toutes les attributions en cours à la fin de l'exercice 2020 pour chaque membre de la haute direction visé.

Membre de la haute direction visé	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
		Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)	Prix d'exercice des options (\$ CA)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercés (\$ CA) ⁽¹⁾	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽³⁾ (nbre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽²⁾ (\$ CA)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$ CA)
Eira Thomas Présidente et chef de la direction	27 février 2018	300 000	2,49 ⁽⁶⁾	27 février 2022	-	200 000	104 000	-
	25 février 2019	138 000	1,64 ⁽¹⁰⁾	25 février 2023	-	103 000	53 560	-
	26 février 2020	105 000	0,77 ⁽¹¹⁾	26 février 2024	-	600 000	312 000	-
	Divers (dividendes sur les unités d'actions)	-	-	-	-	27 745	14 427	-
	1 ^{er} avril 2018	125 000	2,05 ⁽⁷⁾	1 ^{er} avril 2022	-	125 000	65 000	-
Zara Boldt Chef des finances	25 février 2019	69 000	1,64 ⁽¹⁰⁾	25 février 2023	-	53 000	27 560	-
	26 février 2020	135 000	0,77 ⁽¹¹⁾	26 février 2024	-	375 000	195 000	-
	Divers (dividendes sur les unités d'actions)	-	-	-	-	15 074	7 838	-
	8 mars 2017	60 000	2,80 ⁽⁵⁾	8 mars 2021	-	-	-	-
	27 février 2018	60 000	2,49 ⁽⁶⁾	27 février 2022	-	49 000	25 480	-
John Armstrong Vice-président, Services techniques	25 février 2019	96 000	1,64 ⁽¹⁰⁾	25 février 2023	-	73 000	37 960	-
	26 février 2020	105 000	0,77 ⁽¹¹⁾	26 février 2024	-	246 000	127 920	-
	Divers (dividendes sur les unités d'actions)	-	-	-	-	9 392	4 884	-
	8 mars 2017	50 000	2,80 ⁽⁵⁾	8 mars 2021	-	-	-	-
	27 février 2018	50 000	2,49 ⁽⁶⁾	27 février 2022	-	-	-	-
Naseem Lahri Directrice générale, Lucara Botswana	29 juin 2018	-	-	-	-	45 000	23 400	-
	25 février 2019	96 000	1,64 ⁽¹⁰⁾	25 février 2023	-	72 000	37 440	-
	26 février 2020	100 000	0,77 ⁽¹¹⁾	26 février 2024	-	225 000	117 000	-
	Divers (dividendes sur les unités d'actions)	-	-	-	-	7 739	4 024	-
	29 juin 2018	50 000	2,11 ⁽⁸⁾	29 juin 2022	-	50 000	23 400	-
Ayesha Hira Vice-présidente, Expansion des affaires et stratégie	10 août 2018	60 000	2,19 ⁽⁹⁾	10 août 2022	-	-	-	-
	25 février 2019	39 000	1,64 ⁽¹⁰⁾	25 février 2023	-	30 000	32 760	-
	26 février 2020	99 000	0,77 ⁽¹¹⁾	26 février 2024	-	150 000	78 000	-
	Divers (dividendes sur les unités d'actions)	-	-	-	-	7 250	3 770	-
	29 juin 2018	50 000	2,11 ⁽⁸⁾	29 juin 2022	-	50 000	23 400	-

- (1) Calculé selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020, soit 0,52 \$ CA par action ordinaire, déduction faite du prix d'exercice des options d'achat d'action dans le cours. Ces options n'ont pas été, et pourraient ne jamais être, exercées et le gain réalisé, le cas échéant, à l'exercice sera fonction de la valeur des actions ordinaires à la date d'exercice.
- (2) La valeur est calculée selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020, soit 0,52 \$ CA.
- (3) Les unités d'actions comprennent toutes les unités non acquises, y compris les unités émises en remplacement des dividendes en espèces applicables aux unités d'actions en circulation détenues lorsqu'un dividende a été payé par la Société. Les unités d'actions sont acquises trois ans après leur date d'attribution.
- (4) Ces valeurs représentent toutes les options acquises.
- (5) L'acquisition du tiers des options surviendra à la date qui se situe 12, 24 et 36 mois après la date d'attribution, soit le 8 mars 2018, le 8 mars 2019 et le 8 mars 2020, respectivement.
- (6) L'acquisition du tiers des options surviendra à la date qui se situe 12, 24 et 36 mois après la date d'attribution, soit le 27 février 2019, le 27 février 2020 et le 27 février 2021, respectivement.

- (7) L'acquisition du tiers des options surviendra à la date qui se situe 12, 24 et 36 mois après la date d'attribution, soit le 1^{er} avril 2019, le 1^{er} avril 2020 et le 1^{er} avril 2021, respectivement.
- (8) Ces valeurs représentent toutes les options non acquises. L'acquisition du tiers des options surviendra à la date qui se situe 12, 24 et 36 mois après la date d'attribution, soit le 28 juin 2019, le 28 juin 2020 et le 28 juin 2021, respectivement.
- (9) Ces valeurs représentent toutes les options non acquises. L'acquisition du tiers des options surviendra à la date qui se situe 12, 24 et 36 mois après la date d'attribution, soit le 10 août 2019, le 10 août 2020 et le 10 août 2021, respectivement.
- (10) Ces valeurs représentent toutes les options non acquises. L'acquisition du tiers des options surviendra à la date qui se situe 12, 24 et 36 mois après la date d'attribution, soit le 25 février 2020, le 25 février 2021 et le 25 février 2022, respectivement.
- (11) Ces valeurs représentent toutes les options non acquises. L'acquisition du tiers des options surviendra à la date qui se situe 12, 24 et 36 mois après la date d'attribution, soit le 26 février 2021, le 26 février 2022 et le 26 février 2023, respectivement.

Attributions aux termes des régimes incitatifs – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente le détail de la valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée pour toutes les attributions aux termes des régimes incitatifs au cours de 2020 pour chaque membre de la haute direction visé.

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$ CA)	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$ CA)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$ CA)
Eira Thomas	-	-	548 000
Zara Boldt	-	-	220 000
Naseem Lahri	-	-	201 000
John Armstrong	-	33 878	163 000
Ayesha Hira	-	-	148 000

- (1) Calculé selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX aux dates auxquelles les options d'achat d'actions ont été acquises en 2020, ou si la TSX était fermée à cette date, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la dernière date à laquelle la TSX était ouverte précédant la date d'acquisition, déduction faite du prix d'exercice des options d'achat d'action dans le cours et arrondi au millier de dollars canadiens le plus près.
- (2) Calculé selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX aux dates auxquelles les unités d'actions ont été acquises en 2020, ou si la TSX était fermée à cette date, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la dernière date à laquelle la TSX était ouverte précédant la date d'acquisition, arrondi au millier de dollars canadiens le plus près.
- (3) La présente colonne représente les paiements aux termes du régime incitatif à court terme mentionné ci-dessus dans la circulaire, le paiement est effectué en 2021 pour le rendement de 2020. M^{mes} Boldt et Hira sont payées en livres sterling et ces montants ont été convertis du dollar canadien à la devise de paiement au taux de 1,00 \$ CA = 0,58 £ GB. M^{me} Lahri a été payée en pula botswanais et ce montant a été converti en dollars canadiens aux fins de présentation dans le tableau ci-dessus. Le taux de 1 BWP = 0,117 \$ CA a servi à convertir les paiements aux termes du régime incitatif à court terme de 2019.

RUBRIQUE 5 – RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération versée à chaque administrateur en 2020, sauf pour Eira Thomas. M^{me} Thomas, chef de la direction de Lucara, n'a reçu aucune rémunération pour ses fonctions d'administrateur.

Administrateurs – 2020	Honoraires versés en espèces (\$ CA)	Attributions fondées sur des actions (\$ CA) ⁽²⁾	Rémunération totale (\$ CA)
Richard Clark * ⁽¹⁾	49 000	-	49 000
Paul Conibear	120 000	33 750	153 750
David Dicaire * ⁽¹⁾	-	93 004	93 004
Brian Edgar * ⁽¹⁾	59 000	-	59 000
Marie Inkster	29 000	118 390	147 390
Lukas Lundin	115 000	32 250	147 250
Catherine McLeod-Seltzer	110 000	30 750	140 750
Peter J. O'Callaghan * ⁽¹⁾	-	101 704	101 704

Notes afférentes au tableau de la rémunération des administrateurs :

**(1) En mai 2020, MM. Clark et Edgar se sont retirés du conseil de la Société et ont été remplacés par MM. Dicaire et O'Callaghan.*

(2) La présente colonne représente les attributions d'unités d'actions gagnées dans le cadre de la rémunération des administrateurs et des honoraires payés en UAD au lieu d'en espèces. Les valeurs des unités d'actions ont été calculées en dollars canadiens selon la juste valeur des actions ordinaires à la date d'attribution. Le montant figurant dans le tableau représente la juste valeur des unités d'actions à la date d'attribution. Les UAD de la Société sont acquises immédiatement et sont payées au départ à la retraite d'un administrateur du conseil.

En 2019, le comité de la rémunération a retenu les services de GGA pour effectuer une analyse comparative de la rémunération des administrateurs. Les données comparatives ont démontré que les honoraires annuels des administrateurs étaient généralement conformes à la rémunération en espèces versée aux administrateurs des sociétés du groupe de référence, mais que la plupart de celles-ci offraient aussi une forme quelconque de rémunération à base d'actions (options d'achat d'actions, unités d'actions différées ou autres) dans le cadre du régime de rémunération des administrateurs. Par conséquent, le conseil a adopté en février 2020 un régime d'unités d'actions différées (le « régime d'UAD ») et a fait une attribution initiale aux administrateurs. Le régime d'UAD a été approuvé par la suite par les actionnaires lors de l'assemblée annuelle tenue en mai 2020.

Pour 2021, le comité de la rémunération a recommandé (et le conseil a approuvé) une décision voulant qu'aucune augmentation ne soit apportée à la rémunération en espèces versée aux administrateurs externes en 2021. Les honoraires actuels des administrateurs sont les suivants :

- la rémunération de base annuelle de chaque administrateur externe est 100 000 \$ CA;
- l'administrateur principal, le président du comité SSERC, le président du comité de gouvernance et des candidatures et le président du comité de la rémunération reçoivent chacun un montant supplémentaire annuel de 10 000 \$ CA;
- le président du conseil et le président du comité d'audit reçoivent chacun un montant supplémentaire annuel de 15 000 \$ CA;
- les unités d'actions différées sont attribuées aux termes du régime d'UAD de la Société et le sont au gré du conseil, généralement à la suite d'une recommandation du comité de la rémunération.

Lucara rembourse aux administrateurs leurs frais de déplacement raisonnables et leurs débours engagés dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Aucun jeton de présence aux réunions n'a été payé. La Société souscrit une police d'assurance-responsabilité couvrant tous les administrateurs.

Attributions fondées sur des options en cours

Les administrateurs de la Société ne détenaient aucune attribution fondée sur des options en cours à la fin de l'exercice 2020, sauf pour Eira Thomas qui est membre de la haute direction visé (voir ci-dessus).

Attributions aux termes des régimes incitatifs – Valeur à l’acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l’exercice

Le tableau suivant présente le détail de la valeur à l’acquisition des droits ou valeur gagnée pour toutes les attributions aux termes des régimes incitatifs au cours de 2020 pour chaque administrateur, sauf pour Eira Thomas qui est membre de la haute direction visé (voir ci-dessus).

Administrateurs – 2020	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l’acquisition des droits au cours de l’exercice (\$ CA) ⁽¹⁾
Paul Conibear	33 750
David Dicaire	93 004
Lukas Lundin	118 390
Marie Inkster	32 250
Catherine McLeod-Seltzer	30 750
Peter J. O’Callaghan	101 704

(1) Calculé selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX aux dates auxquelles les options d’achat d’actions ont été acquises en 2020, ou si la TSX était fermée à cette date, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la dernière date à laquelle la TSX était ouverte précédant la date d’acquisition, déduction faite du prix d’exercice des options d’achat d’action dans le cours. Si le cours de clôture des actions ordinaires à la date d’acquisition était inférieur au prix d’exercice, la valeur des options d’achat d’actions est représentée par « - ».

RUBRIQUE 6 – AUTRE INFORMATION

6.1 INFORMATION SUR LES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Au 31 décembre 2020, la Société avait trois régimes de rémunération aux termes desquels elle était autorisée à émettre des titres de capitaux propres. Un régime d’unités d’actions en vue de la rémunération des membres de la haute direction a été approuvé par les actionnaires le 13 mai 2015 (le « régime d’unités d’actions »), un régime d’options d’achat d’actions a été approuvé par les actionnaires le 10 mai 2019 (le « régime d’options ») et le régime d’UAD a été approuvé le 8 mai 2020. L’information qui suit est présentée en date de la fin de l’exercice de la Société clos le 31 décembre 2020.

Information sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à la fin de l’exercice clos le 31 décembre 2020)

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l’exercice des options ou d’unités d’actions en circulation	Prix d’exercice moyen pondéré des options en circulation (\$ CA)	Nombre de titres restant à émettre en vertu du régime (à l’exclusion des titres indiqués dans la colonne (a))
Régimes de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres :			
Régime d’options	4 423 000	1,62	5 577 000
Régime d’unités d’actions	2 946 527	S.O. (unités d’actions)	7 053 473
Régime d’UAD	613 547	S.O. (unités d’actions)	3 386 453
Total	7 983 074	S.O.	16 016 926

En février 2021, la Société a attribué 897 000 options d’achat d’actions, 1 453 000 unités d’actions incessibles et 726 000 unités d’actions liées au rendement aux membres de la haute direction de Lucara. Une autre tranche de 251 000 unités d’actions différées a été attribuée aux administrateurs.

Pourcentage d'actions émises et en circulation

Régime d'options

En 2020, le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'options a été réduit de 20 000 000 à 10 000 000 et la différence a été réattribuée au régime d'unités d'actions à l'intention des administrateurs et des membres de la haute direction. En date de la présente circulaire, 397 025 340 actions ordinaires étaient émises et en circulation. Sous réserve des politiques de la TSX, le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options est 10 000 000, soit environ 2,5 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société en date de la présente circulaire. À l'heure actuelle, 6 345 000 actions ordinaires peuvent être émises en vue de l'exercice d'options d'achat d'actions en circulation aux termes du régime d'options, laissant 3 655 000 pouvant être émises aux termes du régime d'options.

Régime d'unités d'actions et régime d'UAD

En 2020, les actionnaires ont approuvé une augmentation du nombre d'actions ordinaires de la Société réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'unités d'actions pour le faire passer de 4 000 000 à 10 000 000 (97 % en faveur). En date de la présente circulaire, 397 025 340 actions ordinaires étaient émises et en circulation. Sous réserve des politiques de la TSX, le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'unités d'actions est 10 000 000, soit environ 2,5 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société en date de la présente circulaire. À l'heure actuelle, 5 523 951 actions ordinaires peuvent être émises pour des unités d'actions en circulation aux termes du régime d'unités d'actions.

Régime d'UAD

En 2020, les actionnaires ont approuvé l'adoption du régime d'UAD (99 % en faveur). Au total, 4 000 000 d'actions ordinaires ont été réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'unités d'actions différées. En date de la présente circulaire, 397 025 340 actions ordinaires étaient émises et en circulation. Sous réserve des politiques de la TSX, le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'UAD est 4 000 000, soit environ 1,0 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société en date de la présente circulaire. Après l'attribution d'UAD aux administrateurs en février 2021, il reste 864 547 actions ordinaires pouvant être émises pour des unités d'actions en circulation aux termes du régime d'UAD en date de la présente circulaire.

Un sommaire des modalités importantes des différents régimes est présenté dans les pages suivantes.

Taux d'épuisement ⁽¹⁾

Année	Options d'achat d'actions attribuées	Taux d'épuisement	Unités d'actions attribuées	Taux d'épuisement	Unités d'actions différées attribuées	Taux d'épuisement
2020	1 604 000	0,4 %	498 746	0,5 %	687 547	0,2 %
2019	1 437 000	0,4 %	1 918 000	0,1 %	-	-
2018	1 490 000	0,4 %	699 165	0,2 %	-	-
Total des 3 années	4 531 000	1,1 %	3 115 911	0,8 %	687 547	0,2 %

(1) Calculé selon la méthodologie prescrite par la TSX ayant pris effet pour les émetteurs dont les exercices se terminaient à compter du 31 octobre 2017, soit le quotient des options d'achat d'actions ou des unités d'actions attribuées au cours de l'exercice en question et du nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation au cours de l'exercice en question.

Le régime d'unités d'actions

Les principales modalités du régime d'unités d'actions peuvent être résumées comme suit :

- Le régime d'unités d'actions prévoit que le conseil, le comité de la rémunération ou tout autre comité d'administrateurs autorisé par le conseil à administrer le régime d'unités d'actions (le « Comité ») peut attribuer des unités d'actions.

- Les employés à temps plein de la Société ou d'une de ses filiales, y compris les membres de la haute direction, les vice-présidents et les membres de l'équipe de direction de la Société ou d'une de ses filiales sont habilités à recevoir des unités d'actions aux termes du régime d'unités d'actions.
- 10 000 000 d'actions ordinaires sont réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'unités d'actions, soit environ 2,5 % des actions ordinaires émises et en circulation à l'heure actuelle.
- Les actions ordinaires sous-jacentes aux unités d'actions qui sont annulées ou devenues caduques conformément aux modalités du régime d'unités d'actions sans avoir été réglées seront encore disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'unités d'actions.
- L'attribution d'unités d'actions aux termes du régime d'unités d'actions est assujettie au nombre d'actions ordinaires (i) émises à un participant au cours de une (1) année, (ii) émises à un initié de la Société au cours de une (1) année et (iii) pouvant être émises aux initiés de la Société, à tout moment, aux termes du régime d'unités d'actions, ou lorsqu'elles sont ajoutées aux titres visés par tous les autres mécanismes de rémunération en titres de la Société, pour autant que ce nombre n'excède pas 10 % du total des actions ordinaires émises et en circulation de la Société, respectivement.
- Le régime d'unités d'actions est à l'intention des employés de la Société ou d'une de ses filiales, y compris les membres de la haute direction, les vice-présidents et/ou les membres de l'équipe de direction de la Société ou de ses filiales.
- Une unité d'actions s'entend d'une unité créditée à un participant au moyen d'une inscription dans les registres de la Société, représentant le droit de recevoir une action ordinaire ou l'équivalent en espèces correspondant au cours de l'action à la date d'acquisition.
- Le Comité déterminera le nombre et les modalités de l'attribution d'unités d'actions aux participants, lesquelles seront portées au crédit du compte du participant à la date d'attribution. Sous réserve de l'appréciation du Comité, les unités d'actions seront acquises 36 mois après la date de leur attribution.
- La date d'admissibilité, ou la date à laquelle les unités d'actions sont acquises et admissibles aux fins de paiement, sera reportée, si cette date tombe dans une période d'interdiction d'opérations, à une date qui tombe 10 jours après la fin de la période d'interdiction d'opérations et, malgré cette disposition, cette date ne peut tomber plus de 3 ans après la fin de l'exercice au cours duquel les unités d'actions ont été attribuées.
- Après la date d'admissibilité, les unités d'actions seront réglées au moyen de l'émission d'actions ordinaires du capital-actions, d'un versement en espèces correspondant au cours de l'action ordinaire ou d'une combinaison des deux modes de règlement selon ce que le Comité détermine.
- Toutes les attributions d'unités d'actions seront attestées par une lettre de confirmation de l'attribution d'unités d'actions.
- Lorsque des dividendes sont versés aux actionnaires pendant que les unités d'actions sont en cours, des unités d'actions supplémentaires seront portées au crédit du compte du participant en remplacement des dividendes en espèces. Il est entendu qu'aucun versement en espèces ne sera effectué à un participant si des dividendes en espèces sont versés aux actionnaires à l'exception des espèces payées à un participant à une date d'admissibilité.
- Si un participant démissionne ou qu'il est mis fin à son emploi pour un motif valable, les unités d'actions seront confisquées et n'auront plus d'effet à la date de cessation d'emploi, sauf si le Comité en décide autrement.
- S'il est mis fin sans motif valable à l'emploi d'un participant :
 - o toutes les unités d'actions non acquises qui ne sont pas assujetties à des critères d'acquisition liés au rendement seront acquises pour les participants ayant travaillé de façon continue pour la Société ou une filiale pendant une période d'au moins deux ans, y compris une période d'avis, avant la date de cessation d'emploi et les actions ordinaires sous-jacentes aux unités d'actions seront émises dès que raisonnablement possible;

- o toutes les unités d’actions non acquises assujetties à des critères d’acquisition liés au rendement continueront d’être assujetties au calendrier d’acquisition normal pour les participants ayant travaillé de façon continue pour la Société ou une filiale pendant une période d’au moins deux ans, y compris une période d’avis;
- o pour les participants n’ayant pas travaillé de façon continue pour la Société pendant une période de deux ans, leurs unités d’actions seront confisquées à la date de cessation d’emploi, sous réserve de toute stipulation à l’effet contraire de la lettre d’attribution du participant.
- En cas de décès, toutes les unités d’actions non acquises seront acquises et les actions ordinaires seront émises au bénéfice de la succession du participant, dès que raisonnablement possible.
- En cas d’invalidité totale d’un participant, toutes les unités d’actions non acquises seront acquises à la date à laquelle le participant est déclaré totalement invalide et les actions ordinaires seront émises, dès que raisonnablement possible.
- En cas de changement de contrôle, toutes les unités d’actions en cours seront acquises à la date de ce changement de contrôle.
- Une disposition de récupération permet à la Société d’annuler une attribution d’unités d’actions acquises et d’exiger le remboursement des unités d’actions acquises au cours des douze derniers mois dans le cas d’une cessation d’emploi motivée ou du retraitement des résultats financiers de la Société.
- Toutes les dispositions de dissolution du régime d’unités d’actions sont assujetties aux modalités d’un contrat d’emploi ou d’indemnité de départ intervenu entre le participant et la Société.
- Les unités d’actions ne peuvent être transférées, sauf par voie testamentaire ou par dévolution successorale.
- Les dispositions de modification spécifiques du régime d’unités d’actions prévoient que le Comité a le pouvoir, sous réserve de l’approbation requise des autorités de réglementation, d’apporter les modifications suivantes sans devoir obtenir l’approbation des actionnaires (sans s’y limiter) :
 - o les modifications d’ordre administratif;
 - o l’ajout ou la modification d’une disposition relative à l’acquisition d’une unité d’actions;
 - o les modifications des dispositions régissant l’expiration d’une unité d’action ou la dissolution du régime d’unités d’actions;
 - o les modifications visant à tenir compte de modifications législatives en matière de valeurs mobilières ou de fiscalité.
- Les modifications suivantes nécessitent l’approbation des actionnaires :
 - o l’accroissement important des avantages pour un porteur d’unités d’actions qui est un initié au grand détriment de la Société et de ses actionnaires;
 - o l’augmentation du nombre d’actions ordinaires ou du pourcentage maximal d’actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d’unités d’actions (autrement qu’aux termes des ajustements permis par le régime d’unités d’actions);
 - o l’autorisation du transfert d’unités d’actions autrement que pour les besoins normaux de règlement d’une succession;
 - o la suppression ou le dépassement des limites de participation des initiés au régime d’unités d’actions;
 - o la modification importante des exigences d’admissibilité pour la participation au régime d’unités d’actions;
 - o la modification des dispositions modificatives du régime d’unités d’actions.

Le régime d'UAD

Les principales modalités du régime d'UAD peuvent être résumées comme suit :

- Le régime d'UAD prévoit que le conseil, le comité de la rémunération ou tout autre comité d'administrateurs autorisé par le conseil à administrer le régime d'UAD (le « Comité ») peut attribuer des UAD.
- Les administrateurs qui ne sont ni employés ni dirigeants de la Société, y compris un président du conseil non membre de la direction, sont habilités à recevoir des UAD aux termes du régime d'UAD.
- 4 000 000 d'actions ordinaires sont réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'UAD, soit environ 1 % des actions ordinaires émises et en circulation à l'heure actuelle.
- Les actions ordinaires sous-jacentes aux UAD qui sont annulées ou qui deviennent caduques conformément aux modalités du régime d'UAD sans avoir été réglées seront encore disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'UAD.
- Un administrateur peut choisir de recevoir la totalité ou une tranche de sa rémunération d'administrateur sous forme d'UAD.
- Le nombre d'actions ordinaires (i) émises aux termes du régime d'UAD aux initiés de la Société au cours de une (1) année donnée et (ii) pouvant être émises aux initiés de la Société, à tout moment, aux termes du régime d'UAD, ou lorsqu'elles sont ajoutées aux titres visés par tous les autres mécanismes de rémunération en titres de la Société, ne peut excéder 10 % du total des actions ordinaires émises et en circulation de la Société, respectivement. Le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'UAD à un administrateur au cours d'une année donnée, ajoutées à toutes les autres attributions de titres de capitaux propres faites aux administrateurs aux termes de tout autre mécanisme de rémunération en actions, est limité à une valeur d'attribution de titres de capitaux propres annuelle (calculée selon le modèle Black-Scholes ou le cours de l'action déterminé par le conseil) de 150 000 \$ CA par administrateur. Le nombre total d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux administrateurs ne peut excéder 1,0 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation.
- Une UAD s'entend d'une unité créditée à un administrateur au moyen d'une inscription dans les registres de la Société, représentant le droit de recevoir une action ordinaire ou l'équivalent en espèces correspondant au cours de l'action à la date d'acquisition.
- Le Comité déterminera le nombre d'UAD attribuées aux participants ou, dans le cas de la rémunération des administrateurs, calculera ce nombre en fonction de la valeur marchande des actions ordinaires au moment de l'attribution, lesquelles seront portées au crédit du compte du participant à la date d'attribution. Sous réserve de l'appréciation du Comité qui peut fixer une date ultérieure, la date d'admissibilité à laquelle un administrateur peut recevoir le paiement de ses UAD correspond à la date de la cessation de ses fonctions.
- Après la date d'admissibilité, les UAD seront réglées au moyen de l'émission d'actions ordinaires du capital-actions, d'un versement en espèces correspondant au cours de l'action ordinaire ou d'une combinaison des deux modes de règlement selon ce que le participant détermine.
- Lorsque des dividendes sont versés aux actionnaires pendant que les UAD sont en cours, des UAD supplémentaires seront portées au crédit du compte du participant en remplacement des dividendes en espèces. Il est entendu qu'aucun versement en espèces ne sera effectué à un participant si des dividendes en espèces sont versés aux actionnaires à l'exception des espèces payées à un participant à la date d'admissibilité.
- Les UAD ne peuvent être transférées, sauf par voie testamentaire ou par dévolution successorale.
- En cas de décès, toutes les UAD sont payables au représentant successoral de l'administrateur.
- Les dispositions de modification spécifiques du régime d'UAD prévoient que le Comité a le pouvoir, sous réserve de l'approbation requise des autorités de réglementation, d'apporter les modifications suivantes sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires (sans s'y limiter) :
 - o les modifications d'ordre administratif;

- o l'ajout ou la modification d'une disposition relative à l'acquisition d'une UAD;
- o les modifications des dispositions régissant l'expiration d'une UAD ou la dissolution du régime d'UAD;
- o les modifications visant à tenir compte des modifications législatives en matière de valeurs mobilières ou de fiscalité.
- Les modifications suivantes nécessitent l'approbation des actionnaires :
 - o l'accroissement important des avantages pour un porteur d'UAD qui est un initié au grand détriment de la Société et de ses actionnaires;
 - o l'augmentation du nombre d'actions ordinaires ou du pourcentage maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'UAD (autrement qu'aux termes des ajustements permis par le régime d'UAD);
 - o l'autorisation du transfert d'UAD autrement que pour les besoins normaux de règlement d'une succession;
 - o la suppression ou le dépassement des limites de participation des initiés au régime d'UAD;
 - o la modification importante des exigences d'admissibilité pour la participation au régime d'UAD;
 - o la modification des dispositions modificatives du régime d'UAD.

Le régime d'options

Les principales modalités du régime d'options peuvent être résumées comme suit :

- Les employés, les administrateurs (y compris les administrateurs externes), les dirigeants de la Société ou d'une de ses filiales et, sauf en ce qui a trait aux sociétés d'experts-conseils, une société qui appartient en propriété exclusive à ces personnes sont habilités à recevoir des options aux termes du régime d'options.
- Le nombre total d'actions ordinaires actuellement disponible à tout moment aux fins d'émission aux termes du régime d'options est 10 000 000, soit environ 2,5 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société à l'heure actuelle.
- Une option qui a été exercée, annulée, ou qui a expiré ou pris fin pour quelque motif que ce soit conformément aux modalités du régime d'options sera de nouveau disponible aux termes du régime d'options d'achat d'actions.
- Le conseil détermine le prix d'exercice d'une action ordinaire sous-jacente à une option, lequel ne sera pas inférieur au cours d'une action ordinaire. Le cours s'entend du montant le plus élevé entre le cours de clôture à la TSX à la date d'octroi de l'option et le cours de clôture à la TSX à la dernière date de négociations précédant la date d'octroi de l'option.
- Le régime d'options ne prévoit pas la conversion des options octroyées aux termes du régime d'options en droits à la plus-value des actions nécessitant l'émission de titres du capital-actions de la Société.
- La durée maximale de toutes les options octroyées aux termes du régime d'options est de cinq ans.
- Les options octroyées aux termes du régime d'options sont acquises et peuvent être exercées par le titulaire d'options au moment déterminé par le conseil à la date d'octroi et de la façon indiquée dans l'engagement visant les options. Sous réserve de l'appréciation du conseil, les options peuvent comporter une période d'acquisition allant jusqu'à trois ans à partir de la date d'octroi, le 1/3 des options étant acquises 12, 24 et 36 mois à compter de la date d'octroi, respectivement.
- Si la date d'expiration d'une option tombe dans une période d'interdiction d'opérations obligatoire ou dans les 48 heures d'une telle période, la date d'expiration de l'option sera d'office reportée au dixième jour ouvrable suivant l'expiration de l'interdiction d'opérations.
- Les modalités d'expiration aux termes du régime d'options sont les suivantes :

Dans tous les cas assujettis à la date d'expiration initiale de l'option (i) le titulaire d'options aura 90 jours pour exercer ses options, lesquelles seront automatiquement acquises pour les titulaires d'options ayant travaillé de façon continue pour la Société ou pour une société offrant des services

de gestion à la Société pendant une période d'au moins deux ans, y compris une période d'avis, le cas échéant, dans le cas d'une cessation d'emploi sans motif valable; (ii) le titulaire d'options aura 90 jours pour exercer ses options acquises dans le cas d'une démission; (iii) les options du titulaire d'options prendront fin immédiatement dans le cas d'une cessation d'emploi pour motif valable, sous réserve des modalités de l'engagement visant les options du titulaire d'options ou si le conseil en décide autrement à son entière appréciation. En cas de décès ou d'invalidité du titulaire d'options, toutes les options seront acquises et le titulaire d'options aura, sous réserve de la date d'expiration initiale de l'option, 12 mois pour exercer ses options. Malgré ce qui précède, toutes les modalités d'expiration sont assujetties aux modalités d'un contrat d'emploi ou d'indemnité de départ intervenu entre le titulaire d'options et la Société.

- En cas de changement de contrôle, toutes les options non acquises sont acquises au moment du changement de contrôle.
- L'octroi d'options aux termes du régime d'options est assujéti au nombre d'actions ordinaires (i) émises aux initiés de la Société au cours de une (1) année donnée et (ii) pouvant être émises aux initiés de la Société, à tout moment, aux termes du régime d'options, ou lorsqu'elles sont ajoutées aux titres visés par tous les autres mécanismes de rémunération en titres de la Société, pour autant que ce nombre n'excède pas 10 % du total des actions ordinaires émises et en circulation de la Société, respectivement.
- Le nombre total d'options octroyées aux termes du régime d'options à un administrateur externe au cours d'une année donnée ne peut excéder une valeur de 100 000 \$.
- Le nombre total d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'options, ajoutées aux actions ordinaires qui peuvent être émises par tout autre mécanisme de rémunération en actions à l'intention des administrateurs externes en tant que groupe, ne peut excéder 1 % du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation.
- Le nombre total d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'options, ou lorsqu'elles sont ajoutées aux actions ordinaires qui peuvent être émises par tous les autres mécanismes de rémunération en titres de la Société, émis à un participant au cours d'une année donnée, ne peut excéder 10 % du nombre d'actions ordinaires en circulation au moment de l'octroi.
- Le conseil s'entend du conseil d'administration ou d'un comité du conseil à qui la responsabilité de l'administration du régime d'options est déléguée.
- Les options ne sont ni cessibles ni transférables sauf par voie testamentaire ou par dévolution successorale.
- Les options non acquises et les options octroyées qui ont été acquises au cours de douze mois, y compris les actions ordinaires reçues à l'exercice de ces options, peuvent être récupérées, dans la mesure permise par la loi, si : (i) il est mis fin pour un motif valable à l'emploi d'un participant, ou que le conseil détermine raisonnablement après la cessation d'emploi d'un participant qu'il aurait pu s'agir d'une cessation d'emploi pour motif valable; (ii) le conseil détermine raisonnablement que la conduite d'un participant cause un préjudice important à la santé financière ou à la réputation de la Société ou des membres de son groupe, ou que sa conduite constitue une négligence grave, une inconduite délibérée ou une fraude relativement à l'exécution de ses fonctions; ou (iii) la Société est tenue de retraiter ses états financiers et que le retraitement des états financiers présente, de l'avis raisonnable du conseil, de bien moins bons résultats financiers.
- Les dispositions de modification spécifiques du régime d'options prévoient que le conseil a le pouvoir d'apporter les modifications suivantes sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires :
 - les modifications mineures ou d'ordre technique;
 - les modifications visant à dissiper toute ambiguïté ou à rectifier les dispositions déficientes, les erreurs ou les omissions ou à tenir compte de modifications législatives en matière de valeurs mobilières ou de fiscalité;
 - les modifications des dispositions d'acquisition d'une option;

- o les modifications des dispositions de résiliation ou le report de la date d'expiration pour autant que le report ne dépasse pas le cinquième anniversaire de la date d'octroi de l'option;
- o l'ajout ou la modification des dispositions concernant l'aide financière visant à faciliter l'achat de titres;
- o l'ajout d'une clause d'exercice sans décaissement.

De telles modifications doivent respecter les lois et les règles des bourses applicables et ne doivent pas porter atteinte aux droits existants liés aux options.

- Les modifications suivantes apportées au régime d'options ou aux options octroyées aux termes de celui-ci nécessitent aussi l'approbation des actionnaires :
 - o l'augmentation du nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options (autrement que par des ajustements autorisés);
 - o la réduction du prix d'exercice d'une option;
 - o la modification de la durée d'une option en vue de sa prolongation;
 - o la suppression ou le dépassement des limites imposées aux initiés et aux administrateurs externes;
 - o l'accroissement important des avantages pour un titulaire d'options qui est un initié au grand détriment de la Société et de ses actionnaires;
 - o l'autorisation du transfert des options autrement que par voie testamentaire ou par dévolution successorale;
 - o la modification importante des exigences d'admissibilité pour la participation au régime d'options;
 - o la modification des dispositions modificatives.

6.2 PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Aucun administrateur ou membre de la haute direction de la Société, ni aucun candidat proposé à un poste d'administrateur, ni aucune personne ayant des liens avec ces personnes ni aucun membre du même groupe qu'elles, n'étaient endettés envers la Société à quelque moment que ce soit depuis le début du dernier exercice de la Société.

6.3 CONTRATS DE GESTION

Les fonctions de gestion de la Société et de ses filiales exercées par les administrateurs, les membres de la haute direction ou les cadres supérieurs de la Société et non, dans une mesure importante, par une autre personne dont la Société a retenu les services.

6.4 PERSONNES INTÉRESSÉES PAR CERTAINS POINTS À L'ORDRE DU JOUR

À l'exception de ce qui est mentionné dans les présentes, à la connaissance de la Société, aucun administrateur ou membre de la haute direction de la Société, ni une personne qui a occupé un tel poste depuis le début du dernier exercice de la Société, ni aucun candidat, ni aucune personne ayant des liens avec ces personnes ni aucun membre du même groupe qu'elles, n'ont un intérêt important, direct ou indirect, notamment parce qu'elles sont propriétaires véritables de titres, dans des questions à l'ordre du jour de l'assemblée, exception faite de l'élection des administrateurs.

6.5 INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

À l'exception de ce qui est mentionné dans les présentes, à la connaissance de la Société, aucune personne informée à l'égard de la Société, ni aucun candidat proposé à un poste d'administrateur ni aucune personne ayant des liens avec ceux-ci ou faisant partie du même groupe, n'a ou n'a eu un intérêt, direct ou indirect, dans une opération depuis le début du dernier exercice de la Société qui a eu ou aura une incidence importante sur celle-ci ou ses filiales.

Le 2 mars 2018, Lucara a réalisé son acquisition de Clara en contrepartie d'un paiement anticipé de 13,1 millions d'actions de Lucara. D'autres paiements réglés en titres de participation échelonnés totalisant 13,4 millions d'actions peuvent devenir exigibles. Ces actions seront payées seulement si certains objectifs de rendement clés associés aux revenus totaux générés par la plate-forme (revenus provenant de l'achat et de la vente de diamants bruts) sont atteints (les « objectifs de rendement clés »). De plus, la Société a convenu d'un mécanisme de partage des profits aux termes duquel les créateurs de la technologie de Clara et les membres de la direction de Lucara obtiendront respectivement 13,3 % et 6,67 % du BAIIA annuel généré par la plate-forme, jusqu'à un maximum respectif de 16,67 M\$ US et de 8,33 M\$ US par année pendant 10 ans.

M^{me} Eira Thomas, chef de la direction et administratrice en poste de Lucara, était une des fondatrices de Clara et elle a reçu 1 192 000 actions de Lucara en contrepartie de ses actions de Clara. M^{me} Thomas peut recevoir 1 788 001 actions supplémentaires de Lucara. Ces actions supplémentaires seront émises seulement lorsque Clara aura atteint les objectifs de rendement clés ou en cas de changement de contrôle.

M^{me} Catherine McLeod-Seltzer était aussi une fondatrice de Clara et, après l'acquisition de Clara par Lucara, elle a été nommée au conseil de Lucara. M^{me} McLeod-Seltzer a reçu 400 000 actions de Lucara en contrepartie de ses actions de Clara. M^{me} McLeod-Seltzer peut recevoir jusqu'à 600 000 actions supplémentaires de Lucara. Ces actions supplémentaires seront émises seulement lorsque Clara aura atteint les objectifs de rendement clés ou en cas de changement de contrôle.

M. John Armstrong, vice-président, Services techniques de la Société et M^{me} Zara Boldt, chef des finances de la Société (à compter du 1^{er} avril 2018) étaient actionnaires de Clara au moment de l'acquisition de Clara par la Société. M. Armstrong et M^{me} Boldt ont chacun reçu 50 000 actions de Lucara en contrepartie de leurs actions de Clara. M. Armstrong et M^{me} Boldt peuvent chacun recevoir 74 000 actions supplémentaires de Lucara. Ces actions supplémentaires seront émises seulement lorsque Clara aura atteint les objectifs de rendement clés ou en cas de changement de contrôle.

Aux termes du mécanisme de partage des profits décrit ci-dessus, M^{me} Thomas et M^{me} McLeod-Seltzer se sont vues attribuer un total de 3,45 % du BAIIA généré par la plate-forme et les membres de la direction, y compris M. Armstrong et M^{me} Boldt, recevront 3,22 % du BAIIA généré par la plate-forme, et ce, à l'appréciation du comité de la rémunération de Lucara compte tenu des cibles de rendement clés. En mars 2019, le mécanisme de partage du BAIIA entre Clara et M^{me} Eira Thomas et entre Clara et les membres de la direction de Clara a été modifié. Aux termes de la modification, M^{me} Eira Thomas et les membres de la direction de Clara ont chacun renoncé à leur droit respectif de recevoir un paiement lié au BAIIA dans la mesure où ce paiement est lié au bénéfice net de Clara généré par la vente de diamants bruts provenant de la mine Karowe. Cette renonciation était applicable à compter de la date de la convention d'achat d'actions en février 2018 jusqu'au 31 décembre 2020.

M^{me} Thomas, M. Armstrong et M^{me} Boldt utilisent chacun l'adresse du bureau principal de la Société comme adresse professionnelle : Suite 502, 1250 Homer Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 2Y5. M^{me} McLeod-Seltzer utilise l'adresse suivante comme adresse professionnelle : Suite 1400, 400 Burrard St., Vancouver (Colombie-Britannique).

6.6 AUTRE INFORMATION

La notice annuelle, les états financiers consolidés audités annuels pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 (les « états financiers annuels ») et le rapport de gestion (le « rapport de gestion annuel ») ainsi que les états financiers intermédiaires pour l'exercice 2020 (les « états financiers intermédiaires de 2020 ») de la Société peuvent être consultés dans le Système électronique de données, d'analyse et de recherche (SEDAR) à l'adresse www.sedar.com et sur le site Web de la Société à l'adresse www.lucaradiamond.com. La Société fournira gratuitement une copie de la présente circulaire, de sa dernière notice annuelle, des états financiers annuels et du rapport de gestion annuel, des états financiers intermédiaires de 2020 et des états financiers intermédiaires et du rapport de gestion pour les périodes subséquentes aux actionnaires qui en soumettent la demande aux coordonnées suivantes :

- (i) Courriel : info@lucaradiamond.com
- (ii) Téléphone : 604 674-0272
- (iii) Poste : Lucara Diamond Corp.
Suite 502 – 1250 Homer Street
Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 2Y5
Attn: Investor Relations

6.7 APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire et il en a autorisé l'envoi.

FAIT le 19 mars 2021.

La chef de la direction,

(Signé) « Eira Thomas »

ANNEXE A – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

*(dans sa version modifiée et mise à jour par le conseil d'administration le 22 mars 2012
et révisée le 20 février 2019)*

Le texte qui suit décrit le mandat et les responsabilités du conseil d'administration (le « conseil ») de Lucara Diamond Corp. (la « Société ») :

- a. Les responsabilités principales du conseil consistent à superviser et à évaluer les membres de la direction, à surveiller la conduite des activités de la Société, à adopter des politiques appropriées aux activités de la Société et à approuver les stratégies et les objectifs de la Société. Le conseil exécute son mandat d'une manière cohérente à l'objectif fondamental d'augmenter la valeur pour les actionnaires.
- b. Afin de s'acquitter de sa responsabilité de gérance de la Société, le conseil s'engage expressément à s'acquitter des fonctions et des responsabilités précises suivantes :
 - i. adopter, superviser et guider le processus de planification stratégique de la Société, y compris réviser au moins annuellement un plan stratégique qui tient compte des occasions et des risques d'affaires de la Société;
 - ii. définir les principaux risques de l'entreprise de la Société et veiller à la mise en œuvre de systèmes appropriés en vue de la gestion du risque;
 - iii. veiller à ce que la Société soit dotée d'une direction du plus haut calibre et maintenir un plan de relève adéquat et efficace pour les membres de la haute direction;
 - iv. établir des limites d'autorité pour la direction;
 - v. surveiller l'intégrité des systèmes d'information de gestion et de contrôle interne de la Société;
 - vi. surveiller la politique de communication de la Société avec ses actionnaires et le public en général.
- c. Les administrateurs indépendants du conseil tiennent trimestriellement des réunions hors de la présence de la direction et des administrateurs non indépendants. Si un administrateur principal est nommé, il préside ces réunions des administrateurs indépendants.

Conseillers externes et acquittement des responsabilités

Un administrateur peut, avec l'approbation préalable du président du conseil, retenir les services d'un conseiller externe aux frais raisonnables de la Société lorsque cet administrateur et le président du conseil déterminent que c'est approprié pour permettre à l'administrateur de s'acquitter de ses responsabilités, étant entendu que les conseils demandés ne peuvent être obtenus par l'intermédiaire de la direction de la Société ou des conseillers de la Société dans le cours normal des activités. Si le président du conseil n'est pas disponible dans les circonstances ou qu'il détermine qu'il n'est pas approprié que cet administrateur retienne les services d'un conseiller externe, l'administrateur peut soumettre la question au comité de gouvernance et des candidatures et la décision du comité est sans appel.