



POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

ENGAGEMENT ENVERS LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Aya Or & Argent Inc. (la « **Société** ») estime que la diversité des origines et des expériences au sein de son conseil d'administration (le « **Conseil** ») y compris celles des administrateurs et qui représentent un large éventail de membres de la société, renforce la performance du Conseil et favorise la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

- La « **Diversité** » peut signifier différentes choses pour différentes personnes. Pour la Société, elle englobe le genre, la race, le pays d'origine, la nationalité, le bagage culturel, la préférence sexuelle, le handicap, l'âge, l'ethnicité, la religion, les membres de minorités visibles, les peuples autochtones, l'origine géographique ou toutes autres caractéristiques protégées.

La diversité au sein du Conseil favorise l'inclusion de différentes perspectives et idées, et garantit que la Société a la possibilité de bénéficier de tout le talent disponible. La promotion d'un Conseil diversifiée est judicieuse d'un point de vue corporatif, contribue au maintien d'un avantage concurrentiel et favorise une meilleure gouvernance d'entreprise.

OBJECTIFS

Le Conseil s'est fixé comme objectif qu'au moins 33 % des membres du Conseil soient des femmes.

PROCESSUS DE NOMINATION DIVERSIFIÉ

Lors de l'identification de candidats adéquats pour être nommés au Conseil, la Société et le Comité de nomination et de rémunération (le « **Comité de nomination** ») rechercheront activement et examineront les candidatures issues d'horizons, d'expériences et de perspectives divers et variés en tant que candidats potentiels au Conseil.

Le Comité de nomination veillera à ce que les candidats soient évalués en fonction de leurs compétences et de leurs contributions potentielles, en mettant l'accent sur la Diversité comme critère clé.

Toute firme de recherche engagée pour aider la Société et le Comité de nomination à identifier des candidats pour la nomination au Conseil sera invitée à se conformer à la présente politique et à inclure des candidats diversifiés.

COMPOSITION INCLUSIVE DU CONSEIL

La Société vise à maintenir un Conseil composé de directeurs talentueux et dévoués dont les compétences et les origines reflètent la diversité du milieu dans lequel elle opère. En conséquence, la composition du Conseil devrait refléter un mélange diversifié de compétences, d'expériences, de connaissances, d'origines et de qualités personnelles, y compris un nombre approprié de femmes administratrices.

La Société évaluera régulièrement la diversité de son Conseil et travaillera à combler toute lacune ou disparité grâce à des efforts de recrutement ciblés et de nomination.

ÉGALITÉ DES CHANCES

Toutes les nominations au Conseil seront faites sans discrimination fondée sur le genre, la race, le pays d'origine, la nationalité, le bagage culturel, la préférence sexuelle, le handicap, l'âge, l'ethnicité, la religion, les membres de minorités visibles, les peuples autochtones, l'origine géographique ou toutes autres caractéristiques protégées.

ÉDUCATION ET SENSIBILISATION

La Société fournira une éducation et une formation continues à ses membres du Conseil sur l'importance de la diversité et de l'inclusion, ainsi que sur les meilleures pratiques pour favoriser une culture inclusive au sein du Conseil.

REVUE ANNUELLE

La Société surveillera la conformité et les progrès de ses efforts en matière de diversité et d'inclusion au moins une fois par an. Elle continuera d'examiner les meilleures pratiques en matière de diversité et d'inclusion.