



CHARTRE DU COMITÉ DE NOMINATION ET DE RÉMUNÉRATION

AYA GOLD & SILVER INC. (la "Société")

1. OBJECTIF

Le Comité de nomination et de rémunération (le "**Comité**") est un comité du conseil d'administration (le "**Conseil**") de la Société.

Les membres et le président du Comité (le "**Président**") sont nommés par le Conseil annuellement ou selon d'autres modalités que le Conseil peut déterminer et ils demeurent en fonction jusqu'à la nomination de leur successeur par le Conseil. Le Comité propose de nouveaux candidats pour le Conseil, évalue l'efficacité du Conseil et de ses comités et s'acquitte de ses responsabilités relatives à l'embauche, à l'évaluation, à la rémunération et à la planification de la relève des cadres supérieurs.

Le Comité est autorisé à déléguer à un ou plusieurs de ses membres l'approbation finale de toutes les questions mentionnées dans cette charte.

2. COMPOSITION

Le Comité est composé d'au moins trois administrateurs, déterminés par le Conseil, qui doivent tous être des "administrateurs indépendants" conformément aux exigences des lois sur les valeurs mobilières applicables et aux règles de la bourse.

En l'absence du Président, les membres du Comité peuvent désigner un président parmi eux pour une réunion spécifique.

3. RESPONSABILITÉS

Les responsabilités du Comité comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

A. Mandat de nomination

- (1) Évaluer chaque année l'indépendance de chaque administrateur;
- (2) Élaborer et recommander au Conseil l'approbation de normes d'indépendance des administrateurs;

- (3) Déterminer les qualifications, qualités, compétences et autres expertises requises pour être administrateur de la Société; élaborer et recommander au Conseil, pour son approbation, des critères à considérer dans la sélection des candidats à la fonction d'administrateur (les "**Critères d'administrateur**"). En développant les Critères d'administrateur, le Comité devrait considérer :
 - (a) les compétences et les expertises que le Conseil dans son ensemble devrait posséder;
 - (b) les compétences et expertises que chaque administrateur actuel possède;
 - (c) la personnalité et autres qualités de chaque administrateur et leur impact sur la dynamique du conseil d'administration; et
 - (d) la taille appropriée du Conseil pour faciliter la prise de décision efficace.
- (4) Identifier et évaluer les individus qualifiés pour devenir membres du Conseil, conformément aux Critères d'administrateur, et faire des recommandations au Conseil. Dans ses recommandations pour les candidats, le Comité devrait considérer :
 - (a) les compétences et expertises que le Conseil dans son ensemble devrait posséder;
 - (b) les compétences et expertises de chaque administrateur actuel;
 - (c) les compétences et expertises de chaque nouveau candidat;
 - (d) si le nouveau candidat peut consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses fonctions d'administrateur; et
 - (e) la diversité de la composition du Conseil, y compris les considérations de genre.
- (5) Faire chaque année des recommandations au Conseil concernant les candidats à la direction à élire lors de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, les modifications de la taille du Conseil, la composition des comités du Conseil, ainsi que la désignation du président du Conseil et de chaque comité du Conseil;
- (6) Recommander au Conseil des candidatures pour pourvoir les postes vacants qui se présentent au Conseil et dans les comités du Conseil, en se basant sur les Critères d'administrateur;
- (7) Superviser le processus d'évaluation annuelle du Conseil et des comités du Conseil;
- (8) Superviser et approuver un plan de succession du Président et chef de la direction et des cadres supérieurs de la direction (le "**Plan de Succession**") et revoir périodiquement le Plan de Succession avec le Président et chef de la direction ;
- (9) Élaborer et mettre en œuvre un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs;

- (10) Élaborer et mettre en œuvre un programme de formation pour les administrateurs;
- (11) Maintenir une vue d'ensemble de l'ensemble des membres du Conseil et conseiller le président ou le directeur principal du Conseil sur la manière de traiter les offres de démission lorsque les administrateurs ne respectent plus les règles d'éligibilité ou lorsque les qualifications et les références à l'origine de leur nomination changent ;
- (12) Toutes autres tâches et responsabilités assignées au Comité par le Conseil.

B. Mandat de rémunération

- (1) Superviser l'approche générale de rémunération de la Société et l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de rémunération pour les administrateurs et les cadres supérieurs de la direction;
- (2) Évaluer les performances des cadres supérieurs de la direction;
- (3) Recommander au Conseil les objectifs et critères de rémunération pertinents pour les cadres supérieurs de la direction, ainsi que leur rémunération annuelle respective;
- (4) Examiner et recommander au Conseil la rémunération des membres du Conseil;
- (5) Examiner tout plan de rémunération basé sur des actions, y compris les plans d'options sur actions, les plans d'épargne en actions, les plans d'achat d'actions et tout autre plan d'incitation ou de rémunération impliquant l'émission de titres de la Société;
- (6) Examiner et recommander au Conseil tout contrat de travail, clause de changement de contrôle et accord de départ concernant les cadres supérieurs de la direction;
- (7) Examiner et recommander au Conseil la circulaire de procuration annuelle de la direction ;
- (8) Examiner et évaluer les risques liés aux pratiques de rémunération de la Société.

4. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- (1) Les réunions du Comité ont lieu au moins deux fois par an, et autant de fois supplémentaires que le Comité juge nécessaires pour s'acquitter efficacement de ses responsabilités;
- (2) Sauf disposition contraire de cette charte, le Comité fixe ses propres procédures, tient des registres de ses délibérations et rend compte au Conseil lors de la prochaine réunion du Conseil;
- (3) Le quorum pour la conduite des affaires lors de toute réunion du Comité sera constitué d'une majorité des membres du Comité ;
- (4) Lors de toutes les réunions du Comité, chaque point porté à résolution est décidé à la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, le Président n'a pas droit à une voix

décisive ou prépondérante;

- (5) Lors de chaque réunion du Comité, les membres se réunissent sans la présence de la direction;
- (6) Lorsqu'il le juge nécessaire ou conseillé, le Comité peut retenir, aux frais de la Société, les services de consultants externes ou de conseillers pour aider ou conseiller le Comité de manière indépendante sur toute question relevant de sa charte. Le Comité a l'autorité exclusive de retenir et de mettre fin au mandat de tout consultant ou conseiller de ce type;
- (7) Le Comité évalue annuellement l'adéquation de cette charte et recommande toute modification au Conseil pour approbation;
- (8) Le Comité exerce toute autre activité conforme à cette charte, aux lois applicables et aux règles de la bourse, et de toute autre activité que le Comité estime nécessaire ou appropriée.