



POLÍTICA DE DIVERSIDAD DE LA JUNTA DIRECTIVA Y GERENTES

Auryn Resources Inc. (la "**Compañía**") cree en la diversidad y valora los beneficios que la diversidad puede aportar a su junta directiva (la "**Junta**"). La diversidad promueve la inclusión de diferentes perspectivas e ideas, mitiga el pensamiento grupal y garantiza que la Compañía tenga la oportunidad de beneficiarse de todos los talentos disponibles. La promoción de una Junta diversa tiene un sentido comercial prudente y mejora el gobierno corporativo.

La Compañía busca mantener una Junta compuesta por directores talentosos y dedicados con una mezcla diversa de habilidades, experiencia y antecedentes. Las habilidades y los antecedentes representados colectivamente en la Junta deben reflejar la naturaleza diversa del entorno empresarial en el que opera la Compañía. Para los propósitos de la composición de la Junta, la diversidad incluye, pero no se limita a, experiencia en negocios, geografía, edad, género, etnicidad y estatus aboriginal. En particular, la Junta debe incluir un número apropiado de mujeres directoras.

La Compañía está comprometida con un sistema basado en méritos para la composición de la Junta dentro de una cultura diversa e inclusiva que solicita múltiples perspectivas y puntos de vista y está libre de prejuicios y discriminación conscientes o inconscientes. Al evaluar la composición de la Junta o identificar candidatos adecuados para su nombramiento o reelección, en virtud de esta política (la "**Política de Diversidad**"), la Compañía considerará a los candidatos por mérito en función de criterios objetivos teniendo debidamente en cuenta los beneficios de la diversidad y las necesidades de la Junta.

Para fomentar la diversidad de la Junta, la Compañía aspira a lograrlo en su reunión anual del año 2020, y posteriormente mantendrá una composición de la Junta en la que al menos 1 (un) miembro sea mujer.

REVISIÓN DE ESTA POLÍTICA

Anualmente, el Comité de Nominaciones y Gobernabilidad de la Compañía (el "**Comité N&G**") realizará una revisión de esta Política de Diversidad e informará a la Junta sobre su efectividad en la promoción de una Junta diversa que incluya un número adecuado de mujeres directoras. En relación con dicha revisión, el Comité N&G recomendará a la Junta cualquier cambio que considere apropiado. El Comité N&G también será responsable de revisar la difusión pública de la Compañía con respecto a la diversidad.