



**Fortuna Silver Mines Inc.  
("Fortuna")**

## **POLÍTICA DE RELACIONES CON LOS COLABORADORES**

### **Declaración de política**

Fortuna Silver Mines Inc. y todas sus subsidiarias están comprometidas con la creación de una cultura de apoyo en el lugar de trabajo, basada en el respeto mutuo, la equidad y la integridad, que permita a los colaboradores prosperar y contribuir al desarrollo de la compañía y de la sociedad en general. Reconocemos que el bienestar de los colaboradores y contratistas es una piedra angular de nuestro éxito. Los recursos humanos son un pilar de nuestro Marco de Sostenibilidad. Esta Política tiene como objetivo garantizar que tratemos a nuestros trabajadores con equidad y respeto, y que los preparemos para alcanzar el éxito.

### **Nuestro enfoque**

Para ello, esperamos que todos los directores, funcionarios, colaboradores y proveedores mantengan el compromiso de Fortuna de:

- Respetar los derechos humanos y laborales de los colaboradores y contratistas, mediante el cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y normas aplicables y, cuando sea posible, superando estos requisitos mediante la aplicación de las mejores prácticas reconocidas del sector;
- Tratar a todos nuestros colaboradores y contratistas con equidad, respeto y dignidad. Nuestro objetivo es llevar a cabo nuestra actividad de forma que se respeten los derechos de todas las personas, lo que incluye:
  - Reconocer el derecho a la libertad de asociación, a la protesta y reunión pacíficas, a la negociación colectiva, a formar sindicatos y a afiliarse a ellos, y al acceso a la igualdad de oportunidades en el empleo;
  - Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de acoso o discriminación, tal como se define en nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial, nuestra Política de Derechos Humanos y nuestra Política de Diversidad;
  - Ofrecer condiciones de trabajo justas y equitativas y una remuneración competitiva en cumplimiento de las normas del sector y del país anfitrión, en todos los niveles de la organización, con imparcialidad;
- Comunicarse abiertamente y con franqueza con los colaboradores en todos los niveles de la organización, asegurándose de que estén facultados para plantear preguntas e inquietudes;
- Proporcionar un mecanismo formal, justo, transparente y accesible para que los colaboradores y contratistas presenten quejas de manera confidencial (y, si lo desean, anónima) en el lugar de trabajo, investigar todas las alegaciones fundamentadas y tomar las medidas correctivas adecuadas, salvaguardando al denunciante de la intimidación o las represalias por plantear una inquietud de buena fe;
- Garantizar que todos los funcionarios, colaboradores y contratistas se comporten y conduzcan a nuestra empresa de forma honesta, responsable y ética, de acuerdo con las políticas y normas pertinentes que rigen nuestras operaciones y según se indica en nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial;

- Invertir en poner a disposición oportunidades de formación y desarrollo adecuadas con el fin de apoyar el fortalecimiento de las capacidades de la fuerza laboral y el desarrollo de los trabajadores;
- Asignar suficientes recursos humanos, tecnológicos y financieros para cumplir con nuestros compromisos y requisitos en materia de relaciones con los colaboradores a lo largo del ciclo de vida de la mina;
- Aplicar sistemas de gestión adecuados para todo el ciclo laboral de los colaboradores, garantizando que nuestros procedimientos, normas y seguimiento del desempeño (incluido el del bienestar de los colaboradores) sean justos y se integren a todos los aspectos de nuestra actividad empresarial; y
- Mejorar continuamente nuestro enfoque de gestión de recursos humanos, evaluando nuestro desempeño, buscando un diálogo constructivo y consultando a los colaboradores y contratistas.

### **Capacitación y comunicación**

Utilizamos programas de concientización y capacitación, inclusive para todos los empleados, funcionarios y directores, con el fin de garantizar que nuestras partes interesadas internas y externas comprendan y apoyen activamente esta Política y sus expectativas. Incluimos esta Política en nuestras sesiones de formación sobre medioambiente, asuntos sociales y gobierno. Publicamos un ejemplar actualizado de esta Política en el sitio web de Fortuna, poniéndola a disposición de todos los directores, funcionarios, empleados, proveedores y otras partes interesadas.

### **Seguimiento y notificación**

Revisamos continuamente la legislación, los reglamentos y las normas en materia de relaciones laborales y con los empleados en las jurisdicciones en las que operamos para garantizar la actuación coherente de Fortuna. Desarrollamos e implementamos políticas y procedimientos de apoyo, así como estructuras de presentación de información interna para incorporar esta Política en toda la Compañía. Hacemos públicos nuestros resultados a través de iniciativas de presentación de información.

Esperamos que todos los directores, funcionarios, empleados y proveedores realicen las gestiones correspondientes para prevenir cualquier violación de esta Política. Esto incluye la identificación y notificación oportunas tanto de los incidentes como de los potenciales problemas antes de que se agraven, así como la búsqueda de orientación adicional cuando sea necesario.

Toda persona que tome conocimiento de una violación de esta Política debe reportarla de inmediato a su supervisor inmediato/gerente y, de no ser esto posible, al Director de Recursos Humanos o, de manera anónima, a través del sitio web de Denuncias [*Whistleblower*] en <http://fortuna.ethicspoint.com>. Los funcionarios y directores deberán informar sobre las violaciones al Director de Recursos Humanos. Si un empleado o proveedor reporta la violación a su supervisor inmediato/gerente, ese supervisor/gerente deberá informar a la brevedad dicho asunto al Director de Recursos Humanos, quien determinará el método más adecuado para investigar y realizar un seguimiento del avance hasta que el asunto se haya resuelto satisfactoriamente. El Comité de Sostenibilidad nombrado por el Directorio de Fortuna (el “**Directorio**”) colabora en el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión relacionadas con esta Política y para garantizar su adecuado seguimiento.

Cualquier persona que plantee inquietudes legítimas no será objeto de represalias ni de medidas disciplinarias. Fortuna prohíbe estrictamente las represalias de cualquier persona como consecuencia de presentar una denuncia de buena fe sobre una posible violación de la ley o de esta Política. Las represalias o los actos de venganza darán lugar a medidas disciplinarias, incluido el cese laboral.

### **Preguntas**

Cualquier pregunta relacionada con la presente Política deberá dirigirse al Director de Recursos Humanos de Fortuna.

### **Cambios a esta Política**

Fortuna se reserva el derecho, a su absoluta discreción, de modificar esta Política en su oportunidad, según lo considere necesario.

Esta Política de relaciones con los colaboradores fue aprobada por el Directorio el 23 de marzo de 2022.