

FORTUNA SILVER MINES INC.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Declaración de política

Fortuna Silver Mines Inc. y sus subsidiarias (en adelante «**Fortuna**» o «**nosotros**») están comprometidas con la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Fortuna reconoce los beneficios de contar con un directorio, gerencias y colaboradores diversos, pues ello amplía nuestras habilidades y experiencia, nos proporciona diferentes puntos de vista y perspectivas, y nos permite aprovechar el talento disponible. Nos esforzamos por cumplir y superar todas las expectativas razonables de los grupos de interés y por ser la empresa elegida como un gran lugar para trabajar. Hemos tenido éxito en ambos casos debido a que reclutamos, retenemos, premiamos y procuramos el desarrollo de nuestros colaboradores sobre la base de sus habilidades y aportes. Fortuna no tolera acciones que puedan llevar a violar cualquier ley o reglamento en materia de derechos humanos, antidiscriminación e igualdad de oportunidades en el empleo u otros. El Directorio y la gerencia se encargan de liderar y dirigir la empresa; sin embargo, es responsabilidad de todos los colaboradores de Fortuna mantener una cultura que apoye los principios de diversidad e inclusión. El objetivo de esta Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (en adelante la «**Política**») es fortalecer nuestro lugar de trabajo a nivel de diversidad, equidad e inclusión. Hemos desarrollado una Política de diversidad del Directorio y la gerencia independiente que trata sobre la diversidad entre nuestro Directorio y el equipo gerencial con el fin de resaltar nuestro compromiso con la diversidad a esos niveles.

Definiciones

Se entiende por «**Diversidad**» la presencia de diferencias dentro de una organización. El término puede referirse a una diversidad de identidades o características que incluyen, entre otras, el género, la raza, la orientación sexual, la edad, la nacionalidad, la etnia, el idioma, la educación, la religión, el estatus socioeconómico y la discapacidad.

Se entiende por «**Equidad**» el acceso justo, las oportunidades, los recursos y el poder para prosperar que tienen las personas. La equidad se diferencia de la igualdad en el sentido de que considera las barreras o desventajas a las que se enfrentan determinados grupos.

Se entiende por «**Inclusión**» las medidas adoptadas para comprender, aceptar y aprovechar las fortalezas y las facetas de identidad únicas de todas las personas, de modo que se sientan acogidas, valoradas y apoyadas. Va más allá de la representación. Es el nivel de empoderamiento y participación que tienen las personas en un entorno determinado.

Aplicación

Esta Política establece las directrices que guiarán a Fortuna en su esfuerzo por fortalecer la diversidad, la equidad y la inclusión en todo el lugar de trabajo y proporciona orientación sobre los estándares de conducta que deben seguir todos los directores, funcionarios, colaboradores y proveedores de Fortuna para cumplir con este compromiso.

Nuestro enfoque

Fortuna se compromete a:

- respetar los derechos humanos y laborales de los colaboradores, los contratistas y las comunidades locales; cumplir con todas las leyes, reglamentos y normas aplicables; y, cuando corresponda, superar estos requisitos mediante la aplicación de las mejores prácticas reconocidas del sector;
- tratar a todas las personas con las que entramos en contacto con equidad, respeto y dignidad, fomentando así un entorno laboral donde todos los colaboradores y contratistas se sientan valorados y capacitados para contribuir a su máximo potencial y tengan un sentimiento de pertenencia;
- proporcionar un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso ilegales de acuerdo con las políticas de gobierno corporativo de Fortuna;

- ofrecer igualdad de oportunidades a las personas para que contribuyan, desarrollen sus habilidades y avancen en sus carreras, cuando sea posible;
- esforzarse por promover oportunidades de desarrollo profesional mediante la aplicación de prácticas de captación, reclutamiento, contratación y promoción laboral que fomenten la diversidad y la inclusión en la fuerza de trabajo, garantizando al mismo tiempo resultados justos y equitativos;
- velar por que nuestros sistemas de remuneración se basen en la equidad y la coherencia. A mayor nivel de responsabilidad y/o complejidad, mayor será el nivel de remuneración. Reconocemos el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
- implementar sistemas de gestión adecuados para todo el ciclo de vida del colaborador (desde la contratación hasta la desvinculación), asegurando que nuestros objetivos de diversidad e inclusión sean rastreados e integrados en todos los aspectos de nuestro negocio, así como informados a los accionistas y al público de manera anual; y
- mantener un sistema corporativo de denuncia de irregularidades accesible y confidencial que permita a nuestra fuerza laboral informar sobre el incumplimiento de esta Política sin temor a represalias.

Capacitación y comunicación

Utilizamos programas de concientización y capacitación para todos los directores, funcionarios y colaboradores con el fin de garantizar que nuestras partes interesadas internas y externas comprendan y apoyen activamente esta Política y sus expectativas. Asimismo, proporcionamos una copia de la versión actual de esta Política a los nuevos directores, funcionarios, colaboradores y proveedores como parte de la incorporación. Mantenemos un ejemplar actualizado de esta Política en la [intranet](#) y el sitio web de Fortuna y notificaremos cualquier cambio significativo a los directores, funcionarios, colaboradores y proveedores, según corresponda.

Seguimiento y notificación

Revisamos continuamente la legislación, los reglamentos y las normas en materia de diversidad, equidad e inclusión en las jurisdicciones en las que operamos para garantizar la actuación coherente de Fortuna. Desarrollamos e implementamos políticas de apoyo y programas, así como estructuras de presentación de información interna para incorporar esta Política en toda la empresa. Hacemos públicos nuestros resultados en materia de diversidad, equidad e inclusión a través de iniciativas de presentación anual de información.

Esperamos que todos los directores, funcionarios, colaboradores y proveedores realicen las gestiones correspondientes para prevenir cualquier violación de esta Política. Esto incluye la identificación y notificación oportunas tanto de incidentes como de problemas potenciales 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 notificarla a la brevedad a su supervisor inmediato/gerente; al Director de Cumplimiento si no es posible informar a un supervisor inmediato/gerente; o de manera anónima a través del sitio web de denuncias [*whistleblower*] de Fortuna: <http://fortuna.ethicspoint.com>. Los directores y funcionarios deben informar las violaciones de esta Política al Director de Cumplimiento. Si un colaborador o proveedor notifica la violación a su supervisor inmediato/gerente, ese supervisor/gerente debe transmitir a la brevedad dicha información al Director de Cumplimiento, quien determinará el método más adecuado para investigar y realizar un seguimiento del avance hasta que el asunto se haya resuelto de manera satisfactoria.

Cualquier persona que plantee inquietudes legítimas con respecto a violaciones de esta Política no será objeto de represalias ni de medidas disciplinarias. Fortuna prohíbe estrictamente las represalias por parte 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 darán lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Preguntas

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

Revisiones de esta Política

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

Esta Política de Diversidad, Equidad e Inclusión fue aprobada por el Directorio el 06 de marzo del 2024.

