

FORTUNA SILVER MINES INC.
(la «Compañía»)

POLÍTICA DE RECUPERACIÓN DE REMUNERACIÓN POR INCENTIVOS

Propósito

El Directorio de la Compañía (el «**Directorio**») ha adoptado esta Política de Recuperación de Remuneración por Incentivos (la «**Política**») con el fin de proporcionar una medida de responsabilidad para garantizar que las Remuneraciones Basadas en Incentivos (tal y como se define más adelante) que se pagan a sus Altos Directivos (tal y como se define más adelante) y empleados se basan en Medidas de Presentación de Información Financiera (tal y como se define más adelante) precisas. Esta Política cumple los requisitos de cotización de la Bolsa de Nueva York («**Requisitos NYSE**») y la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 («**Requisitos SOX**») en relación con la devolución (*clawback*) de la remuneración basada en incentivos.

Esta Política se aplicará a las Remuneraciones Basadas en Incentivos que han sido percibidas a partir del 2 de octubre de 2023 y que el Directorio haya determinado que son Remuneraciones Concedidas por Error (tal y como se define más adelante).

Definiciones

«**Periodo de Clawback**» significa los tres ejercicios fiscales completos inmediatamente anteriores a:

- (1) la fecha en que el Directorio (o un comité de dicho órgano) o el directivo o directivos de la Compañía autorizados para tomar dicha medida en caso de que no se requiera la actuación del Directorio, lleguen o razonablemente deberían haber llegado a la conclusión, de que la Compañía está obligada a elaborar una Reexpresión (tal y como se define más adelante), o bien
- (2) la fecha en que un tribunal, ente regulador u otro organismo legalmente autorizado ordene a la Compañía que elabore una Reexpresión, si esto ocurre último.

Además, el Periodo de *Clawback* incluye cualquier periodo de transición que resulte de un cambio en el ejercicio fiscal de la Compañía dentro de esos tres años fiscales completos o inmediatamente después. No obstante, un periodo de transición entre el último día del ejercicio fiscal anterior de la Compañía y el primer día de su nuevo ejercicio fiscal que comprenda un periodo de nueve a doce meses se consideraría un ejercicio fiscal completo.

«**Alto Directivo**» se refiere a cualquiera de los siguientes **directivos** de la Compañía, que desempeñe actualmente o haya desempeñado anteriormente el cargo de:

- (1) Presidente,
- (2) Director Ejecutivo,
- (3) Director Financiero,

- (4) Vicepresidente de Contabilidad y Finanzas o, en su defecto, cualquier funcionario principal de contabilidad o, en su defecto, el Contralor,
- (5) cualquier Vicepresidente *Senior*, y

cualquier otra persona que desempeñe actualmente o haya desempeñado anteriormente una función importante en materia de formulación de políticas para la Compañía, incluidos los altos directivos de sus subsidiarias.

«**Remuneración Concedida por Error**» significa el importe de la Remuneración Basada en Incentivos percibida por un Alto Directivo o empleado, que desempeñe actualmente o haya desempeñado anteriormente el cargo, que supere el importe de la Remuneración Basada en Incentivos, que se habría percibido de haberse determinado sobre la base de la Reexpresión, la cual se calculará sin tener en cuenta los impuestos pagados. Para la Remuneración Basada en Incentivos con base en el precio de las acciones o en el rendimiento total para el accionista, cuando el importe de la Remuneración Concedida por Error no esté sujeto a un nuevo cálculo matemático directamente a partir de la información de una reexpresión contable:

- (1) el importe se basará en una estimación razonable del efecto de la reexpresión contable sobre el precio de las acciones o el rendimiento total para el accionista en función del cual se recibió la Remuneración Basada en Incentivos; y
- (2) la Compañía mantendrá y proporcionará a la NYSE documentación respecto de la determinación de esa estimación razonable.

«**Medida de Presentación de Información Financiera**» significa una medida que se determina y presenta de acuerdo con los principios contables utilizados en la elaboración de los estados financieros de la Compañía, y cualquier medida que se derive total o parcialmente de dichas medidas. Para evitar dudas, no es necesario presentar una Medida de Presentación de Información Financiera dentro de los estados financieros, y el precio de las acciones y el rendimiento total para el accionista son Medidas de Presentación de Información Financiera.

«**Remuneraciones Basadas en Incentivos**» significa cualquier remuneración (incluida la remuneración en efectivo y en acciones) que se conceda, perciba o devengue basándose total o parcialmente en la consecución de cualquier Medida de Presentación de Información Financiera.

«**Reexpresión**» significa cualquier reexpresión contable de los resultados financieros de la Compañía debido al incumplimiento material por parte de esta de cualquier requisito de información financiera en virtud de la legislación aplicable en materia de valores, incluida cualquier reexpresión contable necesaria para corregir un error en los estados financieros emitidos con anterioridad:

- (1) que sea material para los estados financieros emitidos anteriormente, o
- (2) que tenga como resultado un error material si el error se corrigiera en el periodo actual o se dejara sin corregir en el periodo actual,

y que obligue a la Compañía a presentar un estado financiero, un análisis y discusión de la gerencia u otro informe financiero modificado (incluido el correspondiente al periodo actual) para corregir dicha Reexpresión.

Recuperación de la Remuneración Concedida por Error tras la Reexpresión

En caso de que la Compañía se vea obligada a elaborar una Reexpresión, el Directorio exigirá a cada Alto Directivo y, si dicha Reexpresión ha sido causada o provocada por fraude, robo, malversación, falta grave o negligencia de un empleado que no sea un Alto Directivo, a cada empleado aplicable, que reembolse y/o renuncie a la Remuneración Concedida por Error que dicha persona haya recibido durante el Periodo de *Clawback*.

La Remuneración Basada en Incentivos se considerará «recibida» en el periodo fiscal durante el cual se obtenga la Medida de Presentación de Información Financiera aplicable que se especifica en la adjudicación de la Remuneración Basada en Incentivos, incluso si el pago o la adjudicación se produce después del término de dicho periodo fiscal.

Esta Política se aplica a todas las Remuneraciones Basadas en Incentivos percibidas por una persona:

- (1) tras el inicio del servicio como Alto Directivo o empleado (incluida la Remuneración Basada en Incentivos derivada de una adjudicación autorizada antes de que la persona sea contratada como Alto Directivo o empleado, por ejemplo, subvenciones de incentivos),
- (2) que haya ejercido como Alto Directivo o empleado en cualquier momento durante el periodo de desempeño de dicha Remuneración Basada en Incentivos,
- (3) mientras la Compañía tenga una clase de valores cotizados en una bolsa de valores nacional o en una asociación nacional de valores, y
- (4) durante el Periodo de *Clawback*.

En la medida en que la Remuneración Concedida por Error represente una adjudicación previamente diferida, dicha adjudicación diferida se perderá. Sin que ello suponga una limitación a las facultades de la Compañía para recuperar la Remuneración Concedida por Error en virtud del presente documento, la Compañía tendrá la facultad de renunciar unilateralmente a la remuneración diferida, con sujeción al cumplimiento del artículo 409A del Código de Rentas Internas de EE. UU. o cualquier otra ley laboral o tributaria local que sea aplicable.

La devolución (*clawback*) de la Remuneración Concedida por Error se realizará sin tener en cuenta ninguna falta, conducta indebida, responsabilidad o participación del Alto Directivo en el incumplimiento material de las Medidas de Presentación de Información Financiera que dieron lugar a la Reexpresión. La obligación de la Compañía de recuperar la Remuneración Concedida por Error no depende de la presentación del informe financiero reexpresado o de la oportunidad de su presentación.

Cuando la Remuneración Basada en Incentivos se base solo en parte en el logro de un objetivo de rendimiento de la Medida de Presentación de Información Financiera, la Compañía determinará la parte de la Remuneración Basada en Incentivos original fundada en o derivada de la Medida de Presentación de Información Financiera que fue reexpresada y volverá a calcular la parte afectada basándose en la Medida de Presentación de Información Financiera en la medida en que fue reexpresada para determinar la diferencia entre el mayor importe sobre la base del informe financiero original y el menor importe que se habría recibido sobre la base de la Reexpresión. La Remuneración Concedida por Error se calculará antes de impuestos.

Mecanismos de recuperación

En el caso de que se requiera una Reexpresión, se dará a cada persona sujeta a devolución la oportunidad de elegir cómo reembolsar su Remuneración Concedida por Error a la Compañía, previa aprobación del Directorio y en cumplimiento de esta Política.

A falta de tal elección, el Directorio tendrá la facultad discrecional de cancelar las adjudicaciones programadas, pero no concedidas, retener los pagos de las adjudicaciones devengadas, pero no abonadas, o adoptar cualquier otra medida que estime oportuna para recuperar de los Altos Directivos todas las Remuneraciones Concedidas por Error. Cuando la Remuneración Concedida por Error consista en una remuneración en acciones, el Directorio recuperará la parte excedente de la remuneración en acciones que no habría sido devengada y/o pagada sobre la base de la Reexpresión, de la siguiente manera:

- (1) si se ha determinado la parte devengada de la adjudicación de acciones, pero no se ha pagado, se perderá el exceso de la parte devengada de la adjudicación;
- (2) si la adjudicación de acciones ha sido ejercida o liquidada en acciones (las «**Acciones Subyacentes**»), y la persona aún posee las Acciones Subyacentes, la Compañía recuperará y devolverá a la tesorería el número de Acciones Subyacentes relativas a la parte excedente de la adjudicación (menos cualquier precio de ejercicio que haya sido pagado por las Acciones Subyacentes); y
- (3) si las Acciones Subyacentes han sido vendidas por la persona, la Compañía recuperará los ingresos recibidos por la persona por la venta de las Acciones Subyacentes relacionadas con la parte excedente de la adjudicación (menos cualquier precio de ejercicio pagado por las Acciones Subyacentes).

El Directorio tomará las medidas que considere apropiadas, a su entera y absoluta discreción, para recuperar con razonable prontitud la Remuneración Concedida por Error, a menos que el comité de directores independientes de la Compañía responsable de las decisiones en materia remuneración de directivos, o en ausencia de dicho comité, una mayoría de los directores independientes que formen parte del Directorio, determine que sería imposible recuperar dicha cantidad porque:

- (1) después de realizar un intento de recuperación razonable y documentado, los costos directos de ejecución de la recuperación superarían el importe de la Remuneración Concedida por Error que debe recuperarse, cuya documentación deberá facilitarse a la NYSE; o
- (2) sería probable que la recuperación provocaría que un plan de jubilación calificado desde el punto de vista fiscal, en virtud del cual los empleados de la Compañía pueden acceder ampliamente a las prestaciones, dejara de cumplir los requisitos del artículo 401(a)(13) o del artículo 411(a), título 26 del Código de los Estados Unidos (U.S.C., por sus siglas en inglés), y sus reglamentos, basándose en la opinión de un asesor jurídico; o (3) si la recuperación de la remuneración basada en incentivos infringiera la legislación laboral o de otro tipo del país de origen aplicable a la Compañía sobre la base de un dictamen del asesor jurídico del país de origen, el cual que se facilitará a la NYSE.

Recuperación adicional como resultado de una conducta indebida de acuerdo con los Requisitos SOX

Además de las disposiciones establecidas en esta Política que cumplen con los Requisitos NYSE, si la

Compañía se ve obligada a elaborar una Reexpresión como resultado de una conducta indebida, entonces, de conformidad con los Requisitos SOX, el Director Ejecutivo y el Director Financiero que estuvieran en funciones en el momento en que se emitió originalmente el documento financiero que incorpora dicho requisito de presentación de información financiera reembolsarán a la Compañía:

- (1) cualquier bonificación u otra remuneración basada en incentivos o acciones recibidas de la Compañía durante el periodo de doce (12) meses posterior a la primera emisión pública o presentación ante la Comisión de Valores y Bolsa de los EE. UU. (lo que ocurra primero) de dicho documento financiero; y
- (2) los beneficios obtenidos como producto de la venta de valores de la Compañía durante ese periodo de 12 meses.

Dicho reembolso se efectuará sin tener en cuenta el conocimiento, la participación o la implicación del Director Ejecutivo o del Director Financiero en la conducta indebida.

Límite del importe recuperable de una sola persona

En la medida en que las disposiciones de la presente Política exijan la recuperación de la Remuneración Concedida por Error por parte de la Compañía en cumplimiento tanto de los Requisitos NYSE como de los Requisitos SOX, el importe recuperable de cualquier persona será el que resulte mayor entre (i) el importe exigido en virtud de los Requisitos NYSE, o (ii) el importe exigido en virtud de los Requisitos SOX, según lo determine el Directorio.

Cambios a esta Política

El Directorio se reserva el derecho, a su absoluta discreción, de modificar la presente Política de manera periódica según lo considere necesario. Los cambios a esta Política se comunicarán a todas las personas a las que se aplique.

Disposiciones generales

El Directorio tendrá plenas facultades para interpretar, modificar y hacer cumplir esta Política en nombre de la Compañía. Todas las determinaciones y decisiones tomadas por el Directorio (o cualquier comité de dicho órgano) de conformidad con las disposiciones de esta Política serán definitivas, concluyentes y vinculantes para la Compañía, sus subsidiarias y las personas a las que se aplique esta Política.

Las disposiciones de la presente Política se aplican en toda la extensión de la ley; no obstante, en la medida en que alguna disposición de esta Política se considere inexigible o inválida en virtud de cualquier ley aplicable, dicha disposición se aplicará en la máxima extensión permitida, y se considerará automáticamente modificada de forma coherente con sus objetivos en la medida necesaria para ajustarse a cualquier limitación exigida por la ley aplicable.

La Compañía no indemnizará ni proporcionará un seguro para cubrir algún reembolso de la Remuneración Basada en Incentivos de acuerdo con esta Política.

Esta Política es adicional a (y no sustituye) ningún derecho de reembolso, renuncia o compensación contra cualquier Alto Directivo que se exija en virtud de cualquier otro requisito legal de reembolso, independientemente de si se implementó en cualquier momento antes o después de la adopción de esta Política.

Esta Política de Recuperación de Remuneración por Incentivos fue adoptada por el Directorio el 22 de noviembre de 2023.