

**FORTUNA SILVER MINES INC.**  
(la « Société »)

**POLITIQUE EN MATIERE DE DIVERSITÉ**

**Introduction**

Fortuna Silver Mines Inc. et toutes ses filiales (la « **Société** ») s'engagent à respecter la diversité sur le lieu de travail. La Société reconnaît les avantages découlant de la diversité du Conseil d'administration, de la direction et des employés, y compris l'élargissement de nos compétences et de notre expérience, l'accès à des perspectives différentes, et le bénéfice et l'avantage offert par les divers talents disponibles.

La « diversité » est toute dimension qui peut être utilisée pour différencier les groupes et les personnes les uns des autres et implique le respect et l'appréciation des différences de sexe, d'âge, d'origine ethnique, de religion, d'éducation, d'orientation sexuelle, de convictions politiques ou de handicap. Dans notre Société, nous respectons et valorisons les perspectives, les expériences, les cultures et les différences essentielles que possèdent notre Conseil d'administration, notre direction et nos employés.

Nous nous efforçons de satisfaire ou de dépasser toutes les attentes raisonnables des parties prenantes et d'être l'entreprise de choix où il fait bon travailler. Nous réussissons dans les deux cas parce que nous recrutons, conservons, récompensons et développons nos collaborateurs en fonction de leurs capacités et de leurs contributions. La Société ne tolère pas l'engagement dans des actions qui violeraient les lois le Management fournit le leadership et la direction à suivre mais il est de la responsabilité de tous de maintenir une culture qui soutient les principes de diversité et d'inclusion.

**Effet et application**

Cette politique définit les lignes directrices par lesquelles la Société s'efforcera d'accroître la diversité dans l'ensemble de l'entreprise, et s'applique aux directeurs exécutifs et non exécutifs, ainsi qu'à la direction à plein temps, à temps partiel et occasionnelle, aux employés, aux entrepreneurs, aux consultants et aux conseillers de la Société.

**Responsabilités du Conseil d'administration et de la direction**

Le Conseil s'engage à favoriser un environnement de travail diversifié où :

- les différences et les opinions individuelles sont entendues et respectées ;
- les possibilités d'emploi sont fondées sur les qualifications requises pour un poste particulier à un moment donné, notamment la formation, l'expérience, le rendement, les compétences et le mérite ;
- les attitudes, comportements, actions et stéréotypes inappropriés ne sont pas tolérés et seront traités et éliminés.

Le conseil d'administration surveillera de manière proactive les performances de l'entreprise en matière de respect des normes décrites dans cette politique.

Le Management est chargé de mettre en œuvre cette politique, de réaliser les initiatives en matière de diversité déterminées par le Conseil d'administration, et de rendre compte au Conseil d'administration de la progression et de la réalisation des initiatives en matière de diversité. Le Management est donc responsable du recrutement et de la promotion d'une culture diversifiée et inclusive sur le lieu de travail.

Il encouragera un environnement de travail qui valorise et utilise les contributions des employés ayant des antécédents, des expériences et des points de vue différents, en les sensibilisant aux avantages de la diversité des effectifs et à la gestion réussie de la diversité.

Le Conseil d'administration et le Management prendront activement en considération toutes les candidatures féminines et autres candidatures diversifiées et qualifiées dans les critères de sélection pour tous les postes au sein de la Société. La décision finale sera basée sur le mérite et la contribution globale que le candidat choisi apportera à la Société.

### **Diversité des genres**

Le Conseil d'administration considère la diversité des sexes comme un élément important de la réalisation de ses initiatives en matière de diversité. Le Conseil n'a pas de quota fixe pour la sélection de ses candidats ; cependant, le Conseil aspire à avoir une composition d'environ 30% de femmes en tant qu'administrateurs indépendants au sein du Conseil.

### **Modifications de la présente Politique**

La Société se réserve le droit, à sa discrétion absolue, de modifier cette Politique de temps en temps si elle le juge nécessaire, y compris par la révision des objectifs mesurables pertinents pour la promotion de la diversité à la lumière des compétences requises pour siéger au Conseil.

Cette Politique a été approuvée par le Conseil d'administration le 23 mars 2022.