

**FORTUNA SILVER MINES INC.**  
(la “Compañía”)

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD**

**Introducción**

Fortuna Silver Mines Inc. y todas sus subsidiarias (en adelante “Fortuna”) están comprometidos con la diversidad en el lugar de trabajo. Fortuna reconoce los beneficios de contar con un directorio, gerencias y colaboradores diversos pues amplía nuestras habilidades y experiencia, y nos proporciona diferentes puntos de vistas y perspectivas, beneficiándonos del talento disponible.

“**Diversidad**” se refiere a cualquier aspecto que pueda ser usado para diferenciar grupos y personas, unos de otros; significa el respeto y aprecio por las diferencias de género, edad, origen étnico, religión, educación, orientación sexual, opinión política o discapacidad. En Fortuna, respetamos y valoramos las perspectivas, experiencias, culturas y diferencias fundamentales que poseen el directorio, las gerencias y los colaboradores de nuestra compañía.

Nos esforzamos por cumplir 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 desarrollamos a nuestros colaboradores sobre la base de sus habilidades y aportes. Fortuna no tolera acciones que puedan llevar a violar cualquier ley o reglamento sobre igualdad de oportunidades en el empleo, contra la discriminación, u otros.

Las gerencias 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.

**Efecto y aplicación**

Esta Política establece las pautas en las que se basa Fortuna para procurar promover la diversidad en toda la compañía, y se aplica a directores ejecutivos y no ejecutivos, así como a las gerencias, colaboradores, contratistas, consultores y asesores a tiempo completo, parcial u ocasional de Fortuna.

**Responsabilidades del Directorio y de la Gerencia**

El Directorio se compromete a promover la diversidad en el ambiente de trabajo, en donde:

- se escuchan y respetan las opiniones y diferencias individuales;
- las oportunidades de empleo se basan en los requisitos para un puesto en particular en un momento en particular, incluyendo la formación, experiencia, desempeño, habilidad y mérito; y
- no se toleran actitudes, comportamientos, acciones y estereotipos inapropiados. Estos serán abordados y eliminados.

El Directorio supervisará de manera proactiva la forma en que la compañía está cumpliendo con las normas establecidas en esta Política.

Las gerencias tienen la responsabilidad de poner en práctica esta Política, aplicando las iniciativas sobre diversidad determinadas por el Directorio e informando a este sobre los avances realizados y los logros alcanzados. Por lo tanto, las gerencias son responsables de la contratación de personal, promoviendo una cultura diversa e inclusiva en el lugar de trabajo.

Asimismo, las gerencias fomentarán un ambiente laboral que valore y utilice los aportes de los colaboradores con una variedad de orígenes, experiencias y perspectivas, a través del conocimiento de los beneficios de contar con una fuerza laboral diversa y una gestión exitosa de la diversidad.

El Directorio y las gerencias considerarán seriamente, en sus criterios de selección, a toda candidata calificada y a todo candidato diverso para todos los puestos disponibles en Fortuna. La decisión final se basará en el mérito y contribución general que el(la) candidato(a) elegido(a) aportará a Fortuna.

### **Diversidad de género**

El Directorio considera que la diversidad de género es un elemento importante para la consecución de sus iniciativas de diversidad. El Directorio no tiene una cuota fija para la selección de sus candidatos. Sin embargo, el Directorio aspira a tener una representación de aproximadamente el 30 % de mujeres que ocupen el cargo de directoras independientes.

### **Cambios a esta Política**

Fortuna se reserva el derecho, a su absoluta discreción, de modificar esta Política en su momento si lo considera necesario, incluida la revisión de los objetivos medibles pertinentes para promover la diversidad a la luz de las habilidades requeridas para formar parte del Directorio.

Esta Política fue aprobada por el Directorio el 23 de marzo de 2022.