

FORTUNA SILVER MINES INC.
(la «Compañía»)

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD DEL
DIRECTORIO Y LA GERENCIA**

Declaración de política

Fortuna Silver Mines Inc. y todas sus subsidiarias (en adelante «**Fortuna**» o «**nosotros**») están comprometidas con la diversidad, la equidad y la inclusión en la fuerza laboral. 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 vistas y perspectivas, y nos permite aprovechar el talento disponible. Además, valoramos la diversidad entre los miembros de nuestro Directorio (en adelante el «**Directorio**») y el equipo gerencial, ya que creemos que un directorio y un equipo gerencial diversos son importantes para fomentar un entorno inclusivo de trabajo. Hemos desarrollado esta política (en adelante la «**Política**») para resaltar nuestro compromiso con la diversidad a esos niveles y para esbozar el papel que el Directorio y la gerencia desempeñan en el fomento de una fuerza laboral diversa e integradora. Fortuna ha desarrollado una **Política de diversidad, equidad e inclusión** independiente a través de la cual Fortuna se esforzará por fortalecer la diversidad, la equidad y la inclusión en toda la fuerza laboral en general.

Efecto y aplicación

En esta Política se describe el enfoque de Fortuna para tomar en cuenta la diversidad de género al momento de contratar y nombrar a los miembros del Directorio y la gerencia. Además, se establecen las funciones del Directorio y la gerencia en la promoción de una fuerza laboral diversa e inclusiva.

Composición

Reclutamos, retenemos, recompensamos y procuramos el desarrollo de los miembros de nuestro Directorio y nuestro equipo gerencial sobre la base de sus habilidades y aportes. Por ello, el Directorio y el equipo gerencial están conformados por personas con las habilidades, las competencias y la experiencia necesarias para gestionar nuestras operaciones de manera exitosa. Asimismo, consideramos que la diversidad de género constituye un elemento importante al momento de considerar los nombramientos de directores y gerentes, con el fin de aumentar la representación de mujeres en roles de liderazgo, aunque la decisión final se basará en los méritos. El objetivo de Fortuna es mantener la representación de mujeres en el Directorio en una proporción mínima del 30 %.

Responsabilidades del Directorio y de la gerencia

El Directorio se compromete a promover un lugar de trabajo diverso, donde:

- se escuchen y respeten las opiniones y las diferencias individuales;
- las oportunidades de empleo se basen en los requisitos para un puesto en particular en un momento en particular, incluidas la formación, la experiencia, el desempeño, las habilidades y el mérito; y
- no se toleren actitudes, comportamientos, acciones y estereotipos inapropiados, los cuales serán abordados y eliminados.

El Directorio supervisará de manera proactiva la forma en que la empresa está cumpliendo con las normas establecidas en esta Política. El Comité de Gobierno Corporativo y Nominaciones de Fortuna, bajo la supervisión del Directorio, es responsable de identificar y recomendar al Directorio los candidatos

calificados para su incorporación en calidad de nuevos miembros y, en tal sentido, tendrá el mayor impacto en el desarrollo de la diversidad entre los miembros del Directorio.

La gerencia tiene la responsabilidad de poner en práctica esta Política en lo que respecta al desarrollo de la diversidad entre sus miembros, aplicando las iniciativas de diversidad determinadas por el Directorio e informando a este sobre los avances realizados y los logros alcanzados en materia de diversidad. Por lo tanto, la gerencia es responsable de la contratación de personal, promoviendo una cultura diversa e inclusiva en el lugar de trabajo.

Asimismo, la gerencia fomentará un ambiente laboral que valore y utilice los aportes de 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 la gerencia considerarán seriamente, en sus criterios de selección, a toda candidata y a todo candidato diverso calificados para todos los puestos disponibles en Fortuna. La decisión final se basará en el mérito y la contribución general que el(la) candidato(a) elegido(a) aportará a Fortuna.

Cambios a esta Política

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

Esta Política de Diversidad del Directorio y la Gerencia fue aprobada por el Directorio el 06 de marzo de 2024