

FORTUNA MINING CORP.

POLITIQUE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

Déclaration de politique

Fortuna Mining Corp. et ses filiales (« **Fortuna** » ou « **nous** ») s'engagent en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion sur le lieu de travail. Fortuna reconnaît les avantages découlant de la diversité au sein du conseil d'administration, de la direction et des employés, notamment l'élargissement de nos compétences et de notre expérience, l'accès à différents points de vue et perspectives, et le bénéfice de tous les talents disponibles. Nous nous efforçons de répondre à toutes les attentes raisonnables des parties prenantes, voire de les dépasser, et de devenir l'entreprise de choix où il fait bon travailler. Nous réussissons dans les deux cas parce que nous recrutons, fidélisons, récompensons et développons nos collaborateurs en fonction de leurs compétences et de leurs contributions. Fortuna n'approuve pas l'engagement dans des actions qui violeraient les lois et règlements sur les droits humains, l'anti-discrimination et l'égalité en matière d'emploi ou d'autres. Le Conseil d'administration et la Direction fournissent un leadership et une orientation, mais il incombe à chacun chez Fortuna de soutenir une culture qui favorise les principes de la diversité, de l'équité et de l'inclusivité. La présente Politique de diversité, d'équité et d'inclusion (« **Politique** ») a pour objet de renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion sur le lieu de travail. Nous avons élaboré une Politique de diversité distincte pour le Conseil d'administration et la Direction qui traite de la diversité au sein de notre Conseil d'administration et de notre équipe de Direction, afin de souligner notre engagement en faveur de la diversité à ces niveaux.

Définitions

La « **Diversité** » est la présence de différences au sein d'une organisation. Le terme peut faire référence à une diversité d'identités ou de caractéristiques, notamment, mais sans s'y limiter, le genre, la race, l'orientation sexuelle, l'âge, la nationalité, l'origine ethnique, la langue, l'éducation, la religion, le statut socio-économique et le handicap.

L'« **Équité** » signifie que les personnes ont un accès équitable, des opportunités, des ressources et du pouvoir pour prospérer. L'équité se distingue de l'égalité en ce sens qu'elle prend en compte les barrières ou les désavantages rencontrés par certains groupes.

L'« **Inclusion** » fait référence aux actions entreprises pour comprendre, embrasser et exploiter les forces et les facettes uniques de l'identité de tous les individus afin qu'ils se sentent accueillis, valorisés et soutenus. Cela va au-delà de la représentation. Il s'agit du niveau de responsabilisation et de participation des individus dans un cadre donné.

Application

Cette Politique établit les lignes directrices selon lesquelles Fortuna s'efforcera de renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion dans l'ensemble du lieu de travail et fournit des orientations sur les normes de conduite à suivre par tous les administrateurs, les dirigeants, les employés et les fournisseurs de Fortuna dans le cadre de cet engagement.

Notre approche

Fortuna s'engage à :

- respecter les droits humains et du travail des employés, des contractuels et des communautés locales ; se conformer à toutes les lois, réglementations et normes applicables ; et, le cas échéant, dépasser ces exigences en mettant en œuvre les meilleures pratiques reconnues par l'industrie ;
- traiter avec équité, respect et dignité toutes les personnes avec lesquelles nous entrons en contact, favorisant ainsi un lieu de travail où tous les employés et contractuels se sentent valorisés et habilités à contribuer à leur plein potentiel, et où ils ont un sentiment d'appartenance ;
- fournir un lieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement illégaux conformément aux politiques de gouvernance d'entreprise de Fortuna ;
- offrir des chances égales aux individus pour contribuer, développer leurs compétences et faire progresser leur carrière, dans la mesure du possible ;
- s'efforcer de promouvoir les opportunités de développement de carrière en mettant en œuvre des

pratiques d'attraction, de recrutement, d'embauche et de promotion professionnelle qui favorisent la diversité et l'inclusion de la main-d'œuvre tout en garantissant des résultats justes et équitables ;

- s'efforcer de garantir que nos systèmes de rémunération reposent sur l'équité et la cohérence. Plus le niveau de responsabilité et/ou de complexité est élevé, plus le niveau de rémunération est élevé. Nous reconnaissons le droit à une rémunération égale pour un travail égal ;
- mettre en place des systèmes de gestion appropriés pour l'ensemble du cycle de vie des employés (du recrutement à la sortie de l'entreprise), en veillant à ce que nos objectifs en matière de diversité et d'inclusion fassent l'objet d'un suivi et soient intégrés dans tous les aspects de nos activités, ainsi qu'en rendant compte aux actionnaires et au public sur une base annuelle ; et
- Maintenir un programme de dénonciation interne [*whistleblower*] accessible et confidentiel qui permet à notre personnel de signaler tout manquement à cette Politique sans craindre de représailles.

Formation et communication

Nous utilisons des programmes de sensibilisation et de formation pour tous les administrateurs, dirigeants et employés afin de nous assurer que nos parties prenantes internes et externes comprennent et soutiennent activement cette Politique et ses attentes. Nous fournissons également une copie de la version actuelle de cette Politique aux nouveaux administrateurs, aux dirigeants, aux employés et aux fournisseurs dans le cadre de l'intégration. Nous tenons à jour une copie de cette Politique sur l'[intranet](#) et le site web de Fortuna et nous tiendrons informés les administrateurs, les dirigeants, les employés et les fournisseurs des changements importants, le cas échéant.

Suivi et rapports

Nous examinons en permanence la législation, les réglementations et les normes relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans les juridictions dans lesquelles nous opérons afin d'assurer l'alignement de Fortuna. Nous élaborons et mettons en œuvre des politiques, des programmes et des structures de reporting internes pour intégrer cette Politique dans l'ensemble de l'entreprise. Nous rendons notre performance en matière de diversité, d'équité et d'inclusion publiquement disponible grâce à des initiatives de reporting annuelles.

Nous attendons de tous les administrateurs, les dirigeants, les employés et les fournisseurs qu'ils prennent des mesures pour prévenir toute violation de la présente Politique. Il s'agit notamment d'identifier et de signaler en temps utile à la fois les incidents et les problèmes potentiels avant qu'ils ne s'aggravent, ainsi que la recherche de conseils supplémentaires si nécessaire.

Toute personne qui prend connaissance d'une violation de la présente Politique doit immédiatement signaler l'affaire à son supérieur/responsable direct ; au Directeur de la conformité, s'il n'est pas possible de le faire auprès d'un supérieur/responsable direct ; ou de manière anonyme sur le site web de dénonciation de Fortuna, à l'adresse <http://fortuna.ethicspoint.com>. Les administrateurs et les dirigeants doivent signaler les violations de la présente Politique au Directeur de la conformité. Si un employé ou un fournisseur signale le problème à son supérieur ou responsable direct, ce dernier doit rapidement transmettre l'information au Directeur de la conformité, qui déterminera la méthode la plus appropriée pour enquêter et suivre les progrès jusqu'à ce que le problème ait été résolu de manière satisfaisante.

Toute personne qui soulève des préoccupations sincères concernant des violations de la présente Politique ne fera pas l'objet de représailles ou de mesures disciplinaires. Fortuna interdit strictement les représailles de quiconque à la suite d'un signalement de bonne foi d'une possible violation de la loi ou de la présente Politique. La rétorsion ou les représailles entraîneront des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Questions

Toute question relative à cette Politique doit être adressée au Vice-président du développement du personnel chez Fortuna.

Révisions de la présente Politique

Fortuna se réserve le droit, à son entière discrétion, de réviser cette Politique à tout moment si cela est jugé nécessaire.

Cette Politique de diversité, d'équité et d'inclusion a été approuvée par le Conseil d'administration le 6 mars 2024.