

FORTUNA MINING CORP.
(la « Société »)

POLITIQUE DE RÉCUPÉRATION DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE

Objectif

Le Conseil d'administration de la Société (le « **Conseil** ») a adopté la présente Politique de récupération de la rémunération incitative (la « **Politique** ») afin de garantir que les Rémunérations incitatives (telles que définies ci-dessous) versées aux Cadres dirigeants (tels que définis ci-dessous) et aux employés soient basées sur des Mesures d'information financière exactes (telles que définies ci-dessous). Cette Politique est conforme aux exigences de cotation de la Bourse de New York (« **Exigences NYSE** ») et de la loi Sarbanes-Oxley de 2002 (« **Exigences SOX** ») concernant la récupération (*clawback*) des rémunérations incitatives.

La présente Politique s'applique aux Rémunérations incitatives reçues à partir du 2 octobre 2023 et dont le Conseil d'administration a déterminé qu'elles constituaient des Rémunérations accordées à tort (telles que définies ci-dessous).

Définitions

La « **Période de récupération** » désigne les trois exercices fiscaux terminés qui précèdent immédiatement la première des deux dates suivantes :

- (1) la date à laquelle le Conseil d'administration (ou l'un de ses comités) ou le(s) dirigeant(s) de la Société autorisé(s) à prendre cette mesure si l'action du Conseil d'administration n'est pas requise, conclut, ou aurait raisonnablement dû conclure, que la Société est tenue de préparer un Redressement (tel que défini ci-dessous), ou
- (2) La date à laquelle un tribunal, un organisme de réglementation ou tout autre organe légalement autorisé ordonne à la Société de préparer un Redressement.

De plus, la Période de récupération inclut toute période de transition résultant d'un changement dans l'exercice fiscal de la Société au cours de ces trois exercices fiscaux terminés ou immédiatement après. Cependant, une période de transition entre le dernier jour de l'exercice fiscal précédent de la Société et le premier jour de son nouvel exercice fiscal, comprenant une période de neuf à douze mois, serait considérée comme un exercice fiscal terminé.

Le « **Cadre dirigeant** » désigne le cadre de la Société exerçant ou ayant exercé la fonction de :

- (1) Président,
- (2) Directeur général,
- (3) Directeur financier,
- (4) Le Vice-président chargé de la comptabilité et des finances ou, à défaut, tout comptable principal ou, à défaut, le Contrôleur,

(5) tout Premier vice-président, et

toute autre personne exerçant ou ayant exercé une fonction importante de décision politique au sein de la Société, y compris les cadres dirigeants des filiales de la Société.

La « **Rémunération accordée à tort** » désigne le montant de la Rémunération incitative reçue par un Cadre dirigeant ou un employé actuel ou ancien qui excède le montant de la Rémunération incitative qui aurait dû être reçue si elle avait été calculée conformément au Redressement, ce montant étant calculé sans tenir compte des impôts payés. Pour les Rémunérations incitatives basées sur le cours de l'action ou le rendement total pour l'actionnaire, lorsque le montant de la Rémunération accordée à tort ne fait pas l'objet d'un recalculation mathématique directement à partir de l'information contenue dans un redressement comptable :

- (1) le montant doit être basé sur une estimation raisonnable de l'effet du redressement comptable sur le cours de l'action ou le rendement total pour l'actionnaire en fonction duquel la Rémunération incitative a été reçue ; et
- (2) la Société doit conserver et fournir à la NYSE la documentation relative à la détermination de cette estimation raisonnable.

La « **Mesure d'information financière** » désigne une mesure déterminée et présentée conformément aux principes comptables utilisés pour préparer les états financiers de la Société, ainsi que toute mesure dérivée, en tout ou en partie, de ces mesures. Pour éviter toute ambiguïté, il n'est pas nécessaire qu'une Mesure d'information financière soit présentée dans les états financiers, et le cours de l'action et le rendement total pour l'actionnaire sont des Mesures d'information financière.

La « **Rémunération incitative** » désigne toute rémunération (y compris la rémunération en espèces et en actions) qui est accordée, gagnée ou acquise en fonction, entièrement ou en partie, de la réalisation d'un Mesure d'information financière.

Le « **Redressement** » désigne tout redressement comptable des résultats financiers de la Société en raison d'un manquement important de la Société à une obligation d'information financière en vertu des lois sur les titres applicables, y compris tout redressement comptable nécessaire pour corriger une erreur dans des états financiers publiés antérieurement :

- (1) qui est significatif par rapport aux états financiers précédemment publiés, ou
- (2) qui entraînerait une inexactitude significative si l'erreur était corrigée dans la période en cours ou si elle n'était pas corrigée dans la période en cours,

et qui oblige la Société à déposer un état financier modifié, un rapport de gestion ou un autre rapport financier (y compris pour la période en cours) afin de corriger ce Redressement.

Récupération des Rémunérations accordées à tort après le Redressement

Si la Société est tenue de procéder à un Redressement, le Conseil d'administration exigera de chaque Cadre dirigeant et, si ce Redressement a été causé ou favorisé par la fraude, le vol, le détournement de fonds, la faute grave ou la négligence d'un employé qui n'est pas un Cadre dirigeant, de chaque employé

concerné, qu'il rembourse et/ou renonce à la Rémunération accordée à tort qu'il a reçue au cours de la Période de récupération.

La Rémunération incitative est réputée « reçue » au cours de l'exercice fiscal durant lequel la Mesure d'information financière applicable spécifiée dans l'attribution de la Rémunération incitative est atteinte, même si le paiement ou l'attribution a lieu après la fin de cet exercice fiscal.

La présente Politique s'applique à toutes les rémunérations incitatives reçues par une personne :

- (1) après l'entrée en fonction du Cadre dirigeant ou de l'employé (y compris la Rémunération incitative provenant d'une attribution autorisée avant l'embauche de la personne en tant que Cadre dirigeant ou employé, par exemple les primes d'incitation),
- (2) qui a exercé les fonctions de Cadre dirigeant ou d'employé à tout moment au cours de la période de performance pour cette Rémunération incitative,
- (3) pendant que la Société a une catégorie de titres cotés sur une bourse de valeurs nationale ou une association nationale de titres, et
- (4) pendant la Période de récupération.

Dans la mesure où la Rémunération accordée à tort représente une attribution qui a été précédemment différée, cette attribution de rémunération différée est perdue. Sans limiter autrement le pouvoir de la Société de récupérer la Rémunération accordée à tort en vertu des présentes, la Société a le pouvoir de renoncer unilatéralement à la rémunération différée, sous réserve du respect de l'article 409A du Code des impôts internes des États-Unis ou de toute autre loi locale applicable en matière d'emploi ou de fiscalité.

La récupération de la Rémunération accordée à tort ne tient pas compte de la faute, de la mauvaise conduite, de la responsabilité ou de l'implication du Cadre dirigeant dans le non-respect matériel des Mesures d'information financière qui a entraîné le Redressement. L'obligation de la Société de récupérer la Rémunération accordée à tort ne dépend pas de la date de dépôt du rapport financier redressé, ni de son éventualité.

Lorsque la Rémunération incitative ne repose qu'en partie sur la réalisation d'un objectif de performance lié à une Mesure d'information financière, la Société déterminera la partie de la Rémunération incitative initiale basée sur ou dérivée de la Mesure d'information financière qui a été redressée et recalculera la partie concernée sur la base de la Mesure d'information financière redressée afin de déterminer la différence entre le montant le plus élevé basé sur le rapport financier initial et le montant le moins élevé qui aurait été reçu sur la base du Redressement. La Rémunération accordée à tort sera calculée avant impôts.

Mécanismes de récupération

Si un Redressement est nécessaire, chaque personne soumise à la récupération aura la possibilité de choisir la manière de rembourser à la Société la Rémunération accordée à tort qui lui a été attribuée, sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration et du respect de la présente Politique.

En l'absence d'un tel choix, le Conseil d'administration a le pouvoir discrétionnaire d'annuler les attributions prévues mais non octroyées, de retenir les paiements des attributions acquises mais non

payées, ou prendre toute autre mesure qu'il juge appropriée pour récupérer toutes les Rémunérations accordées à tort auprès des Cadres dirigeants. Lorsque la Rémunération accordée à tort consiste en une rémunération en actions, le Conseil d'administration récupérera la partie excédentaire de l'attribution d'actions qui n'aurait pas été acquise et/ou payée sur la base du Redressement, conformément aux modalités suivantes :

- (1) si la partie acquise de l'attribution d'actions a été déterminée mais n'a pas été payée, la partie excédentaire de la partie acquise de l'attribution sera perdue ;
- (2) si l'attribution d'actions a été exercée ou réglée en actions (les « **Actions sous-jacentes** ») et la personne détient toujours les Actions sous-jacentes, la Société récupérera et réintégrera en trésorerie le nombre d'Actions sous-jacentes correspondant à la partie excédentaire de l'attribution (moins tout prix d'exercice payé pour les Actions sous-jacentes) ; et
- (3) si les Actions sous-jacentes ont été vendues par la personne, la Société récupérera le produit reçu par la personne de la vente des actions sous-jacentes relatives à la partie excédentaire de l'attribution (moins tout prix d'exercice payé pour les Actions sous-jacentes).

Le Conseil d'administration prendra les mesures qu'il juge appropriées, à sa seule et entière discrétion, pour récupérer raisonnablement et rapidement la Rémunération accordée à tort, à moins que le comité d'administrateurs indépendants de la Société chargé des décisions en matière de rémunération des cadres ou, en l'absence d'un tel comité, la majorité des administrateurs indépendants siégeant au Conseil d'administration, détermine qu'il serait impossible de récupérer ce montant pour les raisons suivantes :

- (1) après avoir fait une tentative raisonnable et documentée de récupération, les coûts directs de l'exécution de la récupération dépasseraient le montant de la Rémunération accordée à tort, dont la documentation doit être fournie à la NYSE ; ou
- (2) la récupération risquerait probablement de compromettre la qualification fiscale d'un régime de retraite, dans le cadre duquel les avantages sont largement disponibles pour les employés de la Société, à ne pas satisfaire aux exigences de l'article 401(a)(13) ou de l'article 411(a) du Code des États-Unis (U.S.C.) et des règlements y afférents, sur la base d'un avis d'un conseiller juridique ; ou (3) si la récupération de la rémunération incitative enfreint les lois sur l'emploi ou d'autres lois du pays d'origine qui s'appliquent à la Société sur la base d'un avis du conseiller juridique du pays d'origine, lequel avis doit être communiqué à la NYSE.

Récupération supplémentaire à la suite d'une mauvaise conduite conformément aux Exigences SOX

Outre les dispositions de la présente Politique qui sont conformes aux Exigences NYSE, si la Société est tenue de préparer un Redressement à la suite d'une mauvaise conduite, conformément aux Exigences SOX, le Directeur général et le Directeur financier qui étaient en fonction au moment où le document financier contenant cette exigence d'information financière a été publié à l'origine rembourseront à la Société les sommes suivantes :

- (1) toute prime ou autre rémunération incitative ou à base d'actions reçue de la Société au cours de la période de 12 mois suivant la première publication ou le premier dépôt auprès de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (selon ce qui se produit en premier) de ce document financier ; et

(2) tout profit réalisé sur la vente de titres de la Société au cours de cette période de 12 mois.

Ce remboursement ne tient pas compte de la connaissance, de l'engagement ou de l'implication du Directeur général ou du Directeur financier dans la mauvaise conduite.

Limite du montant récupérable auprès d'une même personne

Dans la mesure où les dispositions de la présente Politique exigent la récupération des Rémunérations accordées à tort par la Société conformément aux Exigences NYSE et aux Exigences SOX, le montant récupérable auprès d'une même personne sera le plus élevé entre : (i) le montant requis en vertu des Exigences NYSE, et (ii) le montant requis en vertu des Exigences SOX, tel que déterminé par le Conseil d'administration.

Modifications de la présente Politique

Le Conseil d'administration se réserve le droit, à son entière discrétion, de modifier cette Politique à tout moment s'il le juge nécessaire. Les modifications apportées à la présente Politique seront communiquées à toutes les personnes auxquelles elle s'applique.

Dispositions générales

Le Conseil d'administration a toute autorité pour interpréter, modifier et faire appliquer la présente Politique au nom de la Société. Toutes les décisions prises par le Conseil d'administration (ou l'un de ses comités) en vertu des dispositions de la présente Politique sont définitives, concluantes et contraignantes pour la Société, ses filiales et les personnes auxquelles la présente Politique s'applique.

Les dispositions de la présente Politique s'appliquent dans toute la mesure permise par la loi ; toutefois, si l'une des dispositions de la présente Politique est jugée inapplicable ou invalide en vertu d'une loi applicable, cette disposition sera appliquée dans toute la mesure permise et sera automatiquement considérée comme modifiée d'une manière compatible avec ses objectifs dans la mesure nécessaire pour se conformer aux limitations requises en vertu de la loi applicable.

La Société n'indemnisera pas et ne fournira pas d'assurance pour couvrir le remboursement d'une Rémunération incitative conformément à la présente Politique.

La présente Politique s'ajoute à (et ne remplace pas) tout droit de remboursement, de déchéance ou de compensation à l'encontre d'un Cadre dirigeant qui est requis en vertu d'une autre exigence légale de remboursement, qu'elle ait été mise en œuvre à un moment quelconque avant ou après l'adoption de la présente Politique.

Cette Politique de Récupération de la Rémunération Incitative a été adoptée par le Conseil d'administration le 22 novembre 2023.