



**Fortuna Mining Corp. (la
"Société")**

POLITIQUE DE RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS

Déclaration de politique générale

Fortuna Mining Corp. et toutes ses filiales (la « **Société** ») s'engagent à créer une culture de travail favorable, fondée sur le respect mutuel, l'équité et l'intégrité, qui permet aux employés de s'épanouir et de contribuer au développement de l'entreprise et de la société en général. Nous sommes conscients que le bien-être des employés et des entrepreneurs est la pierre angulaire de notre réussite. Les Ressources humaines sont un pilier de notre cadre de durabilité. Cette Politique vise à garantir que nous traitons notre personnel avec équité et respect, et que nous lui donnons les moyens de réussir.

Notre approche

À cette fin, nous attendons de tous les administrateurs, dirigeants, employés et fournisseurs qu'ils respectent l'engagement de la Société à :

- Respecter les droits de l'homme et du travail des employés et des contractants, en se conformant à toutes les lois, réglementations et normes applicables et, si possible, en dépassant ces exigences par la mise en œuvre des meilleures pratiques reconnues dans le secteur.
- Traiter tous nos employés et contractants avec équité, respect et dignité. Nous visons à mener nos activités d'une manière qui respecte les droits de toutes les personnes, y compris par les actions suivantes :
 - Reconnaître le droit à la liberté d'association, de protestation et de réunion pacifique, à la négociation collective, à la création et à l'adhésion à des syndicats, et à l'accès à l'égalité des chances dans l'emploi.
 - Fournir un lieu de travail sûr et sain, exempt de harcèlement ou de discrimination, tel que défini dans notre Code de conduite et d'éthique professionnelle, notre Politique en matière de droits de l'homme et notre Politique en matière de diversité.
 - Offrir des conditions de travail justes et équitables et une rémunération compétitive conforme aux normes du secteur et du pays d'accueil, à tous les niveaux de l'organisation, sans parti pris.
- Communiquer ouvertement et franchement avec les employés à tous les niveaux de l'organisation, en veillant à ce que les employés soient habilités à soulever des questions et des préoccupations.
- Fournir un mécanisme formel, équitable, transparent et accessible aux employés et aux contractants pour qu'ils puissent déposer des plaintes confidentielles (et, s'ils le souhaitent, anonymes) sur le lieu de travail, enquêter sur toutes les allégations fondées et prendre les mesures correctives appropriées, en protégeant le plaignant contre toute intimidation ou représailles pour avoir soulevé une question de bonne foi.
- Veiller à ce que tous les dirigeants, employés et sous-traitants se conduisent et conduisent nos activités de manière honnête, responsable et éthique, conformément aux politiques et normes pertinentes qui régissent nos activités et comme indiqué dans notre Code de conduite et d'éthique.
- Investir dans l'offre de possibilités de formation et de développement appropriées pour soutenir le renforcement des capacités de la main-d'œuvre et le développement des employés.

- Affecter des ressources humaines, technologiques et financières suffisantes pour respecter nos engagements et nos exigences en matière de relations avec les employés, tout au long du cycle de vie de l'exploitation minière.
- Mettre en œuvre des systèmes de gestion appropriés pour le cycle complet d'emploi des employés, en veillant à ce que nos procédures, nos normes et le suivi des performances (y compris en matière de bien-être des employés) soient équitables et intégrés dans tous les aspects de notre activité.
- Améliorer continuellement notre approche de la gestion des ressources humaines, en évaluant nos performances, en recherchant un dialogue constructif et en consultant les employés et les contractants.

Formation et communication

Nous utilisons des programmes de sensibilisation et de formation, y compris pour tous les employés, dirigeants et administrateurs, afin de garantir que nos parties prenantes internes et externes comprennent et soutiennent activement cette Politique et ses attentes. Nous incluons cette Politique dans nos sessions de formation sur l'Environnement, le Social et la Gouvernance (ESG). Nous maintenons une copie à jour de cette Politique sur le site Web de la Société, la mettant à la disposition de tous les administrateurs, dirigeants, employés, fournisseurs et autres parties prenantes.

Suivi et rapports

Nous examinons continuellement la législation, les réglementations et les normes relatives aux relations avec les employés et les travailleurs dans les juridictions dans lesquelles nous opérons afin de garantir la conformité de la Société à ces exigences. Nous développons et mettons en œuvre des politiques et des procédures de soutien, ainsi que des structures de rapport internes pour intégrer cette Politique dans l'ensemble de l'entreprise. Nous rendons nos performances publiques par le biais d'initiatives de reporting.

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

Toute personne qui a connaissance d'une violation de la présente Politique doit immédiatement le signaler à son supérieur hiérarchique ou à son directeur ; et le cas échéant, au directeur des Ressources humaines ; ou, de manière anonyme, par le biais du site Web de dénonciation à l'adresse <http://fortuna.ethicspoint.com>. Les dirigeants et les administrateurs doivent signaler les violations au directeur des Ressources humaines. Si un employé ou un fournisseur signale le problème à son supérieur hiérarchique direct, ce dernier doit en informer rapidement le directeur des Ressources humaines, qui déterminera la méthode la plus appropriée pour enquêter et suivre l'évolution de la situation, jusqu'à ce que le problème soit résolu de manière satisfaisante. Le Comité de développement durable nommé par le Conseil d'administration de la Société (le "**Conseil**") l'aide à remplir ses responsabilités de surveillance liées à cette Politique et à assurer son suivi approprié.

Toute personne qui soulève de véritables préoccupations ne fera pas l'objet de représailles ou de mesures disciplinaires. La Société interdit strictement toute mesure de représailles envers toute personne ayant signalé de bonne foi une possible violation de la loi ou de cette Politique. Les rétorsions ou les représailles entraîneront des mesures disciplinaires, y compris le licenciement.

Questions

Toute question concernant cette Politique doit être adressée au directeur des Ressources humaines de la Société.

Modifications de la présente politique

La Société se réserve le droit, à sa discrétion absolue, de changer cette Politique de temps en temps si elle le juge nécessaire.

La présente Politique de relations avec les employés a été adoptée par le Conseil d'administration le 23 mars 2022.