

POLÍTICA DE DIVERSIDAD

1. INTRODUCCIÓN

Great Panther Mining Limited ("Compañía") considera que una junta directiva diversa (la "Junta") y un equipo de alta dirección ayudan a ampliar la gama de perspectivas, experiencias y conocimientos de la Compañía necesarios para ofrecer resultados a las partes interesadas. La promoción de una Junta y un equipo de alta dirección diverso tiene un sentido comercial prudente y contribuye a un mejor gobierno corporativo, al tiempo que garantiza que la Compañía tenga la oportunidad de beneficiarse de todo el talento disponible.

La Compañía también reconoce que la Junta y sus nombramientos de alta gerencia deben basarse en el desempeño, la capacidad, el mérito y el potencial. Por lo tanto, la Compañía asegura un proceso competitivo de méritos para nombramientos. El compromiso de la Compañía con la diversidad, incluida la representación de mujeres en la Junta y en la alta dirección, es un factor importante en el proceso de contratación. Este documento ("Política") define la política de la Compañía con respecto a la diversidad en la Junta y en los puestos de alta dirección de la Compañía.

2. DEFINICIÓN DE DIVERSIDAD

En esta Política, "diversidad" se refiere a cualquier característica que se pueda utilizar para diferenciar a grupos y personas entre sí. Esto incluye, pero no se limita a, características tales como género, edad, representación geográfica, educación, religión, etnia, raza, nacionalidad, cultura, idioma, estado aborígen o indígena y otras distinciones étnicas, orientación sexual, afiliación política, familia y estado civil, discapacidad y experiencia y pericia regional e industrial.

3. DIVERSIDAD EN LA JUNTA DE DIRECTORES

El Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo de la Junta ("Comité NGC") es responsable de revisar y evaluar el tamaño, la composición y la eficacia de la Junta, y de recomendar a la Junta candidatos a directores calificados para cubrir las vacantes de la Junta y recomendar candidatos a directores calificados para la reunión anual general de accionistas.

Es un objetivo de esta Política que se considere la diversidad al determinar la composición óptima de la Junta. Al revisar la composición de la Junta e identificar a los candidatos adecuados para el nombramiento o nominación de la Junta para su elección, los candidatos se seleccionarán en función del mérito y en función de criterios objetivos, y se tendrán debidamente en cuenta los beneficios de apoyar

una cultura diversa e inclusiva que solicite múltiples perspectivas y puntos de vista y está libre de prejuicios y discriminación consciente o inconsciente.

Para apoyar los objetivos de diversidad de la Junta de la Compañía, el Comité NGC hará, después de considerar las obligaciones de la Compañía bajo cualquier acuerdo u otro arreglo relacionado con el nombramiento o nominación de personas para la elección de la Junta:

- a. considerar las competencias y habilidades que la Junta considere necesarias;
- b. considerar las competencias y habilidades que la Junta considere que posee cada director existente;
- c. considerar las competencias y habilidades que cada nuevo nominado aportará a la Junta;
- d. considerar la diversidad al determinar la composición de la Junta;
- e. considerar candidatos potenciales de una variedad de habilidades y perspectivas, teniendo en cuenta los objetivos de diversidad de la Compañía; y
- f. contratar, cuando sea apropiado, asesores externos independientes calificados para realizar una búsqueda de candidatos, para ayudar a lograr los objetivos de diversidad de la Compañía.

4. DIVERSIDAD EN LA ALTA GERENCIA

El Comité de Personas y Cultura (“P & C”) de la Junta es responsable de asegurar que la Compañía cuente con programas para atraer y desarrollar una gerencia del más alto calibre y un proceso para asegurar la sucesión ordenada de la gerencia. Para asegurar que la Compañía atraiga y retenga al mejor talento en la alta gerencia y que la Compañía brinde igualdad de oportunidades de empleo para su alta gerencia, la Compañía reclutará y promoverá a personas en función del desempeño, la capacidad, el mérito y el potencial, y con un compromiso de apoyo a una cultura diversa e inclusiva que solicita múltiples perspectivas y puntos de vista y está libre de prejuicios y discriminaciones conscientes o inconscientes.

Es un objetivo de esta política que la diversidad sea considerada en relación con la planificación de la sucesión y el nombramiento de los miembros de la alta dirección de la Compañía.

La Compañía reconoce que la diversidad de género es un aspecto significativo de la diversidad y reconoce el papel que las mujeres con las competencias y habilidades adecuadas pueden desempeñar para contribuir a la diversidad de perspectivas en los puestos de alta dirección. En consecuencia, con el fin de promover el objetivo específico de diversidad de género, la Compañía hará:

- a. implementar prácticas que aborden los impedimentos a la diversidad de género en el lugar de trabajo y revisar su disponibilidad y utilización;
- b. revisar periódicamente la proporción de mujeres en todos los niveles de la Compañía;
- c. monitorear su efectividad y continuar expandiendo, las iniciativas existentes diseñadas para identificar, apoyar y desarrollar mujeres talentosas con potencial de liderazgo;

- d. continuar identificando nuevas formas de afianzar la diversidad como una prioridad cultural en toda la Compañía; y
- e. contratar, cuando sea apropiado, asesores externos independientes calificados para realizar una búsqueda de candidatos que ayuden a lograr los objetivos de diversidad de la Compañía en relación con la alta gerencia.

El Comité de P & C será responsable de hacer recomendaciones a la Junta con respecto a los objetivos y plazos para lograr la representación de mujeres en puestos de alta dirección.

5. REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Anualmente, el Comité NGC: (i) evaluará la efectividad del proceso de nombramiento / nominación de la Junta para lograr los objetivos de diversidad de la Compañía; y (ii) considerar y, si se determina conveniente, recomendar a la Junta para su adopción, objetivos medibles para lograr la diversidad en la Junta.

Anualmente, el Comité P & C: (i) evaluará la efectividad del proceso de nombramiento de la alta gerencia para lograr los objetivos de diversidad de la Compañía; y (ii) considerar, si se determina conveniente, recomendar a la Junta para su adopción, objetivos medibles para lograr la diversidad en la alta dirección.

En cualquier momento, la Junta puede buscar ajustar uno o más objetivos relacionados con la diversidad de la Junta y la alta dirección y medir el progreso en consecuencia.

Aprobado por la Junta, el 4 de Noviembre de 2020.