

## **POLÍTICA DE DIVERSIDADE**

### **1. INTRODUÇÃO**

A Great Panther Mining Limited ("Empresa") acredita que uma diretoria diversificada (a "Diretoria") e uma equipe de alta administração ajuda a ampliar a gama de perspectivas, experiências e conhecimentos da Empresa necessários para entregar resultados para aos stakeholders. A promoção de uma Diretoria diversificada e de uma equipe de alta administração faz sentido para os negócios e contribui para uma melhor governança corporativa, garantindo que a Empresa tenha a oportunidade de se beneficiar de todos os talentos disponíveis.

A Empresa também reconhece que a Diretoria e suas nomeações para a alta administração deve ser baseadas no desempenho, habilidade, mérito e potencial. Portanto, a Empresa garante um processo competitivo de nomeação baseado no mérito. O compromisso da Empresa com a diversidade, incluindo a representação de mulheres na Diretoria e na alta administração, é um fator importante no processo de recrutamento. Este documento ("Política") define a política da Empresa com relação à diversidade na Diretoria e em cargos de alta administração na Empresa.

### **2. DEFINIÇÃO DE DIVERSIDADE**

Nesta Política, "diversidade" refere-se a qualquer característica que pode ser usada para diferenciar grupos e pessoas uns dos outros. Inclui, mas não se limita a, características como sexo, idade, representação geográfica, educação, religião, etnia, raça, nacionalidade, cultura, idioma, status aborígine ou indígena e outras distinções étnicas, orientação sexual, afiliação política, família e estado civil, deficiência e experiência e especialização regional e industrial.

### **3. DIVERSIDADE DA DIRETORIA**

O Comitê de Nomeação e Governança Corporativa da Diretoria ("Comitê NCG") é responsável por revisar e avaliar o tamanho, composição e eficácia da Diretoria e por recomendar à Diretoria candidatos qualificados a diretor para preencher as vagas da Diretoria e recomendar candidatos a diretores qualificados para a próxima reunião geral anual de acionistas.

É um objetivo desta Política que a diversidade seja considerada na determinação da composição ideal da Diretoria. Ao revisar a composição da Diretoria e identificar os candidatos adequados

[Type here]



para nomeação da Diretoria ou nomeação para eleição para a Diretoria, os candidatos serão selecionados com base no mérito e com base em critérios objetivos, e a devida consideração será dada aos benefícios de apoiar uma cultura diversa e inclusiva que solicita múltiplas perspectivas e pontos de vista e está livre de preconceitos e discriminações conscientes ou inconscientes.

Para apoiar os objetivos de diversidade da Diretoria da Empresa, o Comitê NCG irá, após considerar as obrigações da Empresa sob quaisquer acordos ou outras providências relativas à nomeação ou designação de indivíduos para eleição para a Diretoria:

- a. considerar as competências e aptidões que a Diretoria considera necessárias para a Diretoria, como um todo, possuir;
- b. considerar as competências e habilidades que a Diretoria considera que cada diretor existente possuir;
- c. considerar as competências e habilidades que cada novo nomeado trará para a diretoria;
- d. considere a diversidade ao determinar a composição da Diretoria;
- e. considerar candidatos potenciais de uma variedade de origens e perspectivas, com os objetivos de diversidade da Empresa em mente; e
- f. envolver, quando apropriado, consultores externos independentes qualificados para conduzir uma busca de candidatos, para ajudar a alcançar os objetivos de diversidade da Empresa.

A Empresa reconhece que a diversidade de gênero é um aspecto significativo da diversidade e para promover a diversidade de gênero no Diretoria, o processo de seleção de nomeados para a Diretoria e indicados para eleição também envolverá as seguintes etapas (incluindo quando a Empresa contrata uma agência de recrutamento externa para identificar e avaliar candidatos):

- a. assegurar que sejam feitos esforços apropriados para incluir mulheres na lista de candidatos potenciais que estão sendo considerados para um cargo na Diretoria; e
- b. se, ao final do processo de seleção, nenhuma mulher for selecionada na lista de candidatas, a Diretoria deverá considerar que existem razões objetivas para apoiar essa determinação.

O Comitê NCG será responsável por fazer recomendações à Diretoria com relação a quaisquer metas e prazos para obter representação de mulheres na Diretoria.



## 4. DIVERSIDADE NA ALTA ADMINISTRAÇÃO

O Comitê de Pessoas e Cultura da Diretoria é responsável por garantir que a Empresa tenha programas para atrair e desenvolver gestores do mais alto calibre e um processo para assegurar a sucessão ordenada de gestores. Para garantir que a empresa atraia e retenha os melhores talentos da alta administração e que ofereça oportunidades iguais de emprego para sua alta administração, a Empresa recrutará e promoverá indivíduos com base no desempenho, capacidade, mérito e potencial, e com o compromisso de apoiar uma cultura diversa e inclusiva que solicita múltiplas perspectivas e pontos de vista e está livre de preconceitos e discriminações conscientes ou inconscientes.

É um objetivo desta política que a diversidade seja considerada em conexão com o planejamento de sucessão e a nomeação de membros da alta administração da Empresa.

A Empresa reconhece que a diversidade de gênero é um aspecto significativo da diversidade e reconhece o papel que as mulheres com as competências e habilidades certas podem desempenhar ao contribuir para a diversidade de perspectivas em cargos da alta administração. Nesse sentido, a fim de promover o objetivo específico de diversidade de gênero, a Empresa irá:

- a. implementar práticas que abordem os impedimentos à diversidade de gênero no local de trabalho e revisar sua disponibilidade e utilização;
- b. revisar regularmente a proporção de mulheres em todos os níveis da Empresa;
- c. monitorar a eficácia e continuar a expandir as iniciativas existentes destinadas a identificar, apoiar e desenvolver mulheres talentosas com potencial de liderança;
- d. continuar a identificar novas maneiras de consolidar a diversidade como uma prioridade cultural em toda a Empresa; e
- e. envolver, quando apropriado, consultores externos independentes qualificados para conduzir uma busca de candidatos para ajudar a alcançar os objetivos de diversidade da Empresa em relação à alta administração.

O Comitê de P&C será responsável por fazer recomendações à Diretoria sobre quaisquer metas e prazos para obter representação de mulheres em cargos da alta administração.



## 5. REVISÃO DA POLÍTICA

Anualmente, o Comitê NCG irá: (i) avaliar a eficácia do processo de designação / nomeação da Diretoria para atingir os objetivos de diversidade da Empresa; e (ii) considerar e, se for considerado aconselhável, recomendar à Diretoria para adoção, objetivos mensuráveis para alcançar a diversidade na Diretoria.

Em uma base anual, o Comitê de P&C irá: (i) avaliar a eficácia do processo de nomeação da alta administração para atingir os objetivos de diversidade da Empresa; e (ii) considerar e, se determinado aconselhável, recomendar à Diretoria para adoção, objetivos mensuráveis para alcançar a diversidade na alta administração.

A qualquer momento, a Diretoria pode tentar ajustar um ou mais objetivos relativos à diversidade da Diretoria e da alta administração e medir o progresso de acordo.

*Aprovado pela Diretoria em 4 de novembro de 2020.*