

POLÍTICA DE DIVERSIDADE

A. PROPÓSITO

A Great Panther Mining Limited ("Empresa") acredita que um conselho de administração (o "Conselho") e uma equipe de gestão sênior diversificados ajudam a ampliar o leque de perspectivas, experiências e conhecimentos da Empresa necessários para entregar resultados aos stakeholders. Promover uma diretoria diversificada e uma equipe de gestão sênior faz sentido para os negócios e contribui para uma melhor governança corporativa, ao mesmo tempo em que garante que a Empresa tenha a oportunidade de se beneficiar de todos os talentos disponíveis.

A Empresa também reconhece que o Conselho e suas nomeações para gestão sênior devem ser baseadas no desempenho, capacidade, mérito e potencial. Portanto, a Empresa garante um processo competitivo baseado em mérito para nomeações. O compromisso da Empresa com a diversidade, incluindo a representação das mulheres no Conselho e gestão sênior, é um fator importante no processo de contratação. Este documento define a política da Empresa em relação à diversidade no Conselho e nos cargos de alta administração da Empresa.

B. ESCOPO E RESPONSABILIDADES

Esta Política de Diversidade se aplica a todos os diretores, gestão sênior e funcionários da Great Panther e a todos os contratados ou consultores que trabalham com a Great Panther.

Anualmente, o Comitê de Nomeação e Governança Corporativa irá: (i) avaliar a eficácia do processo de nomeação/nomeação para atingir as metas de diversidade da Empresa; e (ii) considerar e, se for o caso, recomendar ao Conselho para adoção, metas mensuráveis para alcançar a diversidade no Conselho.

Anualmente, o Comitê de Pessoas e Cultura irá: (i) avaliar a eficácia do processo de nomeação da gestão sênior no cumprimento das metas de diversidade da Empresa; e (ii) considerar e, se julgar adequado, recomendar ao Conselho para adoção, metas mensuráveis para alcançar a diversidade na gestão sênior.

Esta política será revisada anualmente pelo Conselho de Administração da Great Panther.

C. POLÍTICA

Nesta Política, "diversidade" refere-se a qualquer característica que possa ser usada para diferenciar grupos e indivíduos uns dos outros. Isso inclui, mas não se limita a, características como sexo, idade, representação geográfica, educação, religião, etnia, raça, nacionalidade, cultura, língua, status



aborígene ou indígena e outras distinções étnicas, orientação sexual, afiliação política, estado familiar e civil, deficiência e experiência ou conhecimento na localidade e na indústria.

1. Diversidade no Conselho de Administração

O Comitê de Nomeação e Governança Corporativa do conselho ("Comitê NGC") é responsável por revisar e avaliar o tamanho, composição e eficácia do Conselho, e por recomendar ao Conselho candidatos qualificados a preencher vagas no Conselho e recomendar candidatos a diretores nomeados qualificados para a assembleia geral anual de acionistas.

É um objetivo desta Política que a diversidade seja considerada ao determinar a composição ideal do Conselho. Ao revisar a composição do Conselho e identificar candidatos adequados para indicação ou nomeação para eleição do Conselho, os candidatos serão selecionados por mérito e com base em critérios objetivos, e será dada a devida atenção aos benefícios de apoiar uma cultura diversificada e inclusiva que solicita múltiplas perspectivas e pontos de vista e reduz o potencial de preconceito e discriminação conscientes ou inconscientes para afetar suas decisões.

Para apoiar os objetivos de diversidade do Conselho da Empresa, o Comitê do NGC deverá, após considerar as obrigações da Empresa sob qualquer contrato ou outro acordo relativo à nomeação ou nomeação de pessoas para a eleição do conselho:

- considerar as competências e habilidades que o Conselho considera necessárias possuir para o próprio Conselho;
- considerar as competências e habilidades que o Conselho considera que cada diretor existente possui;
- considerar as competências e habilidades que cada novo candidato trará para o Conselho;
- considerar a diversidade na determinação da composição do Conselho;
- considerar potenciais candidatos de uma variedade de habilidades e perspectivas, levando em conta os objetivos de diversidade da Empresa; e
- contratar, quando apropriado, consultores externos independentes qualificados para realizar uma pesquisa de candidatos, para ajudar a alcançar as metas de diversidade da Empresa.

A Empresa reconhece que a diversidade de gênero é um aspecto importante da diversidade e para promover a diversidade de gênero no Conselho, o processo seletivo para conselheiros e indicados para eleição também envolverá as seguintes etapas (inclusive quando a Empresa contrata uma agência de recrutamento externo para identificar e avaliar candidatos):

- garantir que sejam feitos esforços adequados para incluir mulheres na lista de potenciais candidatos que estão sendo considerados para um assento no Conselho; e



- se, ao final do processo seletivo, nenhuma mulher for selecionada da lista de candidatos, o Conselho deve estar convencido de que há razões objetivas para apoiar essa determinação.

O Comitê do NCG será responsável por fazer recomendações ao Conselho sobre as metas e prazos para alcançar a representação das mulheres ou outras diversidades no Conselho.

2. Diversidade na Gestão Sênior

O Comitê de Pessoas e Cultura ("P&C") do Conselho é responsável por assegurar que a Empresa possui programas para atrair e desenvolver gestores do mais alto calibre e um processo para garantir a sucessão ordenada da gestão sênior. Para garantir que a Empresa atrai e retém os melhores talentos do alto gestão y Que o Empresa Fornecer igualdad de Oportunidades de emprego durante dele alto gestão a Empresa recrutará e promoverá indivíduos com base no desempenho, capacidade, mérito e potencial, e com o compromisso de apoiar uma cultura diversificada e inclusiva que solicite múltiplas perspectivas e pontos de vista e reduzir o potencial de preconceito consciente ou inconsciente e discriminação tomando Decisões.

É um objetivo dessa política que a diversidade seja considerada em relação ao planejamento sucessório e à 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 na contribuição para a diversidade de perspectivas nos cargos de gestão sênior. Assim, a fim de promover o objetivo específico da diversidade de gênero, a Empresa irá:

- implementar práticas que abordam impedimentos à diversidade de gênero no local de trabalho e revisar sua disponibilidade e utilização;
- revisar periodicamente a proporção de mulheres em todos os níveis da Empresa;
- monitorar sua eficácia e continuar a expandir iniciativas existentes destinadas a identificar, apoiar e desenvolver mulheres talentosas com potencial de liderança;
- continuar a identificar novas formas de entrincheirar a diversidade como prioridade cultural em toda a Empresa; e
- engajar, quando apropriado, consultores externos independentes qualificados para realizar uma busca de candidatos para ajudar a alcançar os objetivos de diversidade da Empresa em relação à gestão sênior.

A Comissão P&C será responsável por fazer recomendações ao Conselho sobre as metas e prazos para alcançar a representação de mulheres ou outra diversidade em cargos de gestão sênior.

D. POLÍTICAS RELACIONADAS

N/A