

POLÍTICA DE DIVERSIDAD

1. INTRODUCCIÓN

Aris Mining Corporation (la “**Compañía**”) tiene una fuerza laboral compuesta de muchas personas con una variedad de habilidades, valores, antecedentes y experiencias. La Compañía reconoce que un ambiente diverso e inclusivo que valora la variedad de antecedentes, habilidades y experiencia de su fuerza laboral facilita mayor intercambio de perspectivas, genera mayor fortaleza organizacional y permite que la Junta Directiva y los funcionarios ejecutivos senior y los vicepresidentes de la Compañía (juntos, la “**Alta Gerencia**”) alcancen la dirección de los asuntos de la Compañía y cumplan sus deberes con la Compañía y sus grupos de interés.

Para atraer y retener una fuerza laboral diversa, la Compañía está comprometida con brindar un ambiente que dé prioridad a la diversidad, esté libre de sesgos conscientes o inconscientes y discriminación y en el cual todos los empleados reciben un trato basado en justicia y respeto.

2. DIVERSIDAD EN LA COMPAÑÍA

La diversidad en la presente Política se refiere a todas las características que hacen que las personas se distingan de las demás e incluye características o factores tales como raza, antecedentes étnicos, lenguaje, género, orientación sexual, religión, discapacidad, edad y cualquier otra área de diferencia potencial.

Aunque la diversidad en la presente Política se refiere a la Junta y la Alta Gerencia, la Junta y la Alta Gerencia deben servir de ejemplo desde arriba y promover iniciativas de diversidad en toda la organización. El compromiso de la Compañía con la diversidad es un compromiso con la igualdad y con el trato justo y respetuoso para todas las personas.

3. DIVERSIDAD DE LA JUNTA

El Comité será responsable de identificar y evaluar a los candidatos a ser nominados para elección o designación a la Junta.

Para promover la diversidad a nivel de la Junta, al momento de evaluar la composición de la Junta y de identificar a los candidatos idóneos, el Comité, después de considerar solamente los candidatos con alto de nivel de calificación en base a su experiencia, experticia funcional y habilidades y cualidades personales:

- (i) considerará candidatos en base a mérito y al mismo tiempo considerará adecuadamente los beneficios de la diversidad de género, orientación sexual, edad, raza, etnicidad, nacionalidad y antecedentes culturales, la composición actual de la Junta y los demás factores que el Comité considere convenientes;

- (ii) desarrollará protocolos de reclutamiento que busquen incluir candidatos diversos; y
- (iii) evaluará los protocolos de reclutamiento y selección de la Junta para confirmar que la diversidad continúa siendo un componente de cualquier proceso de búsqueda de directores y considerar si los protocolos existentes promueven la diversidad.

4. DIVERSIDAD DE LA GERENCIA

Para promover la diversidad a nivel de la Alta Gerencia, la Alta Gerencia de la Compañía y la Junta, cuando corresponda, después de considerar solamente los candidatos con alto de nivel de calificación en base a su experiencia, experticia funcional y habilidades y cualidades personales:

- (i) considerará candidatos en base a mérito y al mismo tiempo considerará adecuadamente los beneficios de la diversidad de género, orientación sexual, edad, raza, etnicidad, nacionalidad y antecedentes culturales y demás factores, incluyendo la composición actual del equipo de la Alta Gerencia con respecto a la diversidad;
- (ii) desarrollará protocolos de reclutamiento que busquen incluir candidatos diversos;
- (iii) evaluará los protocolos de promoción, reclutamiento y selección de la Alta Gerencia para confirmar que la diversidad continúa siendo un componente cualquier proceso de búsqueda de la Alta Gerencia y considerar si los protocolos existentes son efectivos para promover la diversidad; y
- (iv) considerará programas de horarios flexibles y demás políticas que favorezcan a las familias para que los empleados para ayudar a su reclutamiento y retención.

5. DIVERSIDAD DE GÉNERO

La Junta Directiva será responsable de establecer objetivos medibles para lograr la diversidad de género y evaluar anualmente el logro de los objetivos de diversidad de género, incluyendo la representación de mujeres en todos los niveles de la organización, incluyendo a nivel de Alta Gerencia y Junta.

Cada año, como parte de su evaluación de las prácticas de gobierno corporativo y planificación de sucesión de la Compañía, el Comité revisará y reportará a la Junta el número de mujeres en cargos de la Junta y de la Alta Gerencia; y considerará oportunidades específicas para aumentar la diversidad, en particular, la diversidad de género, a nivel de la Junta y la Alta Gerencia. El número y porcentaje de mujeres en dichos cargos, y los cambios de dicho número y porcentaje con respecto al año anterior, serán revelados en la circular anual de poderes de los accionistas de la Compañía.

La presente Política exige que la Compañía establezca iniciativas específicas de diversidad con miras a avanzar hacia el logro de dichas iniciativas. El Comité será responsable de presentar recomendaciones a la Junta sobre cualesquiera metas y tiempos para lograr la representación de las mujeres en los cargos de la Alta Gerencia.

6. IMPLEMENTACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA DE DIVERSIDAD

La Junta, con la asistencia del Comité, rendirá cuentas con respecto a garantizar que la presente política sea efectivamente implementada y que la supervisión de la misma haya sido delegada a la Alta Gerencia. La Alta Gerencia reportará a la Junta sobre la ejecución de iniciativas de diversidad a todos los niveles dentro de la organización y la eficacia de las medidas tomadas para cumplir los objetivos establecidos en la presente Política y, en caso de que se presenten, cualquier evento o tendencia significativos de violaciones de la presente Política.

Aprobada por la Junta Directiva: 26 de septiembre de 2022