



POLÍTICA DE DIVERSIDAD (MARZO DE 2021)

Propósito

SSR Mining Inc. (la “**Compañía**”) reconoce que una fuerza laboral compuesta por muchas personas con una combinación diversa de habilidades, experiencia, perspectivas, antecedentes y características conduce a una comprensión más sólida de las oportunidades, los problemas y los riesgos, y a una toma de decisiones más fuerte. La Junta Directiva de la Compañía (la “**Junta**”) también reconoce que una junta directiva diversa tiene sentido comercial prudente y permite una mejor supervisión y gobernanza corporativa.

La Compañía cree que la diversidad tiene sentido para el negocio. La Compañía se compromete a proporcionar un entorno en el que todos los empleados sean tratados con equidad y respeto, y tengan igualdad de acceso a oportunidades en el trabajo.

Objetivos de diversidad

La diversidad en la Compañía se refiere a todas las características que hacen que las personas sean diferentes entre sí. Incluye características o factores, como religión, raza, origen étnico, idioma, género, orientación sexual, discapacidad, antigüedad, edad o cualquier otra área de posible diferencia. La diversidad en la Compañía se trata del compromiso con la igualdad y el trato respetuoso de todas las personas.

La Compañía y la Junta se comprometen a establecer objetivos de diversidad medibles y a evaluar anualmente el logro en función de estos objetivos, incluida la representación de las mujeres en todos los niveles de la organización.

Medición de los objetivos de diversidad

Esta Política requiere que la Compañía establezca iniciativas, programas y objetivos específicos de diversidad. El Comité de Gobernanza Corporativa y Nominaciones de la Junta supervisa las iniciativas de diversidad a nivel de la Junta, y el Comité de Remuneración y Desarrollo de Liderazgo supervisa dichas iniciativas en toda la Compañía.

Diversidad en la Junta

La Compañía está comprometida con un sistema basado en el mérito para la composición de la Junta dentro de una cultura diversa e inclusiva que solicita múltiples perspectivas y puntos de vista, y está libre de prejuicios y discriminación conscientes o inconscientes. El Comité de Gobernanza Corporativa y Nominaciones evalúa las habilidades, el conocimiento, la experiencia y los antecedentes de nuestros directores anualmente, incluida la medida en que la composición actual de la Junta refleja una combinación diversa de competencias

identificadas. Para facilitar este objetivo, la Junta y el Comité de Gobernanza Corporativa y Nominaciones se aseguran de lo siguiente:

- que el Comité de Gobernanza Corporativa y Nominaciones incluya a mujeres directoras;
- que se realicen evaluaciones periódicas de los miembros individuales de la Junta, los comités de la Junta y la Junta en su conjunto para identificar fortalezas y áreas de mejora;
- que se mantenga y evalúe anualmente una matriz de habilidades que identifique las habilidades, la antigüedad y la experiencia requeridas para la Junta;
- que se implemente un plan de sucesión para la Junta, con objetivos a corto y largo plazo, de acuerdo con los principios descritos en esta Política;
- que, al reclutar nuevos directores, el grupo de candidatos se extienda más allá de las redes de los directores existentes, y que la lista permanente de posibles nominados a directores incluya a candidatas mujeres, y
- que la contratación de una empresa de búsqueda para ayudar a identificar candidatos para su nombramiento en la Junta incluya la obligación de entregar una lista con equilibrio de género de posibles candidatos “igualmente calificados”.

Diversidad en la fuerza laboral

Al trabajar con el Departamento de Recursos Humanos de la Compañía, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Liderazgo garantiza que los programas de reclutamiento, desempeño, remuneración, desarrollo de talento y sucesión de la Compañía se alineen con esta Política.

Administración de esta Política

El Comité de Gobernanza Corporativa y Nominaciones revisará esta Política anualmente y evaluará su efectividad.

* * *