



# POLÍTICA DE DIVERSIDADE

Datada de 26 de janeiro de 2021, conforme alterada em 25 de maio de 2023

**ÍNDICE**

I.	INTRODUÇÃO .....	1
II.	ESCOPO .....	1
III.	INTERPRETAÇÃO.....	1
IV.	DECLARAÇÃO DE POLÍTICA.....	1
V.	NOMEAÇÕES DO CONSELHO .....	2
VI.	MECANISMOS DE RENOVAÇÃO DO CONSELHO .....	3
VII.	NOMEAÇÕES DO DIRETOR EXECUTIVO .....	3
VIII.	PLANEJAMENTO DE SUCESSÃO .....	4
IX.	PRIVACIDADE .....	4
X.	DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA .....	4
XI.	REVISÃO.....	4
XII.	ENTRADA EM VIGOR.....	4

## I. INTRODUÇÃO

---

O conselho de administração (o “**Conselho**”) da G Mining Ventures Corp. (“**GMIN**” ou a “**Companhia**”) adotou esta política de diversidade (esta “**Política**”) para afirmar e documentar seu compromisso de alcançar e manter a diversidade em todos os cargos, incluindo cargos de conselheiro e diretores executivos, com ênfase na diversidade de gênero.

## II. ESCOPO

---

Esta Política se aplica à GMIN e a todas as suas subsidiárias atuais e futuras e, para os fins deste documento, as referências à Companhia ou GMIN incluem referências a cada acima referidos.

## III. INTERPRETAÇÃO

---

“**povo aborígine**” significa pessoas que são as Primeiras Nações.

“**Conselheiro**” significa um membro do Conselho.

“**Diretor Executivo**” significa um indivíduo que é (a) presidente do Conselho ou de um comitê dele, (b) diretor executivo, presidente ou diretor financeiro da Companhia, (c) vice-presidente ou vice-presidente sênior da Companhia encarregado de uma unidade de negócios principal, divisão ou função, incluindo jurídico, financeiro ou produção, ou (d) desempenhando uma função de formulação de políticas em relação à Companhia.

“**membros de minorias visíveis**” significa pessoas, exceto os povos aborígenes, que não são caucasianos em raça ou não brancos na cor da pele.

“**mulher**” significa qualquer pessoa que seja mulher ou que se identifique como mulher e “**mulheres**” significa todas elas.

“**Pessoas com deficiência**” significa pessoas que têm uma deficiência física, mental, sensorial, psiquiátrica ou de aprendizagem de longa duração ou recorrente e que (a) se consideram em desvantagem no emprego devido a essa deficiência, ou (b) acreditam que um empregador ou potencial empregador provavelmente os considerará em desvantagem no emprego devido a tal deficiência, e inclui pessoas cujas limitações funcionais, devido às suas deficiências, foram acomodadas em seu trabalho ou local de trabalho atual.

## IV. DECLARAÇÃO DE POLÍTICA

---

A Companhia acredita que as nomeações de Conselheiros e Diretores Executivos devem ser baseadas no mérito e continua empenhada em selecionar as pessoas que melhor desempenham as funções. Ao mesmo tempo, a Companhia reconhece que a diversidade é importante para garantir que os perfis dos Conselheiros e Diretores Executivos forneçam a gama necessária de perspectivas, experiências e conhecimentos necessários para alcançar a administração e gestão eficazes da Companhia. A Companhia acredita que a diversidade é um imperativo comercial, social

e ético, e que as pessoas com quem a Companhia faz negócios esperam que a Companhia promova e mantenha um local de trabalho inclusivo.

A capacidade de utilizar uma ampla variedade de pontos de vista, formações, habilidades e experiências é fundamental para o sucesso da Companhia. A diversidade ajuda a garantir que uma variedade de perspectivas seja aplicada sobre os problemas, ao mesmo tempo em que aumenta a probabilidade de que as soluções propostas sejam diferenciadas e abrangentes. A Companhia acredita que a diversidade é um atributo importante de um Conselho que funcione bem e de uma equipe eficiente de Diretores Executivos. A Companhia acredita ainda que formar um Conselho e uma equipe diversificada de Diretores Executivos é um passo crítico na promoção de uma cultura diversa e inclusiva para todos os funcionários da Companhia.

A Companhia reconhece que a diversidade de gênero é um aspecto significativo da diversidade e reconhece o papel importante que as mulheres com habilidades e experiência apropriadas e relevantes podem desempenhar ao contribuir para a diversidade de perspectivas no Conselho e em cargos de Diretoria Executiva. A Companhia também reconhece que as mulheres geralmente estão sub-representação em cargos de liderança.

O Conselho acredita que os Conselheiros com forte familiaridade com a Companhia e seus negócios e história são uma parte essencial de um Conselho que funcione bem. Ao mesmo tempo, o Conselho acredita que novas perspectivas são importantes para promover a visão da Companhia de ser uma mineradora emergente.

Embora o Conselho reconheça que os Conselheiros com forte experiência no setor de mineração ou recursos naturais são essenciais para o sucesso da Companhia, ele também acredita que a experiência em diferentes setores é importante.

## V. NOMEAÇÕES DO CONSELHO

---

O comitê de meio ambiente, social e governança do Conselho (o “**Comitê ESG**”) é responsável por recomendar pessoas qualificadas para nomeação ao Conselho, que possuam as competências, habilidades, experiência comercial e financeira, expertise, liderança e nível de comprometimento exigidos de um Conselheiro.

Logo após a adoção desta Política, o Comitê ESG desenvolverá um conjunto de critérios para membros do Conselho, que se esforçará para alcançar uma diversidade de experiências e habilidades para o Conselho.

No processo de busca de pessoas qualificadas para atuar no Conselho, o Comitê ESG busca a inclusão de diversos grupos, conhecimentos e pontos de vista. Para conseguir isso, o Comitê ESG pode contratar uma empresa de busca de executivos para ajudar a atingir os objetivos de diversidade do Conselho. Em conjunto com seus esforços para criar e manter um Conselho diversificado, o Comitê ESG:

- (a) desenvolverá protocolos de recrutamento que busquem incluir diversos candidatos em qualquer busca de Conselheiro; esses protocolos devem levar em consideração o fato de que candidatos qualificados podem ser encontrados em uma ampla gama de organizações e de diferentes setores;
- (b) revisará periodicamente os protocolos de recrutamento e seleção da Conselho para garantir que a diversidade continue sendo um componente de qualquer busca de Conselheiro; e
- (c) deve considerar o nível de representação de mulheres, aborígenes, pessoas com deficiência e membros de minorias visíveis no Conselho ao identificar e nomear candidatos para eleição e reeleição para o Conselho, com vistas a apoiar a diversidade.

A Companhia almeja uma composição do Conselho na qual mulheres, aborígenes, pessoas com deficiência ou membros de minorias visíveis representem pelo menos 30% dos Conselheiros independentes até 2024.

## **VI. MECANISMOS DE RENOVAÇÃO DO CONSELHO**

---

Conselheiros são elegíveis para servir no Conselho contanto que:

- (a) tenham recebido avaliações de desempenho anuais positivas;
- (b) o Comitê ESG acredite que é do melhor interesse da Companhia que eles continuem servindo no Conselho; e
- (c) eles são reeleitos anualmente pelos acionistas da Companhia ao receberem um número maior de votos “a favor” de sua eleição do que votos “contrários” para tal eleição.

Além disso, os Conselheiros qualificados como “independentes” pela legislação de valores mobiliários aplicáveis deixarão de ser qualificados como tal a partir do 12º aniversário de serviço no Conselho, notadamente para fins de participação em comitês do Conselho; tal Conselheiro não terá mais o direito de presidir um comitê do Conselho.

## **VII. NOMEAÇÕES DO DIRETOR EXECUTIVO**

---

Com relação à nomeação de Diretores Executivos, o comitê de remuneração do Conselho (o “Comitê de Remuneração”) deverá:

- (a) considerar candidatos altamente qualificados com base em sua experiência, formação, especialização, qualidades pessoais, bem como conhecimentos gerais e específicos do setor;
- (b) avaliar potenciais candidatos de uma variedade de formações e perspectivas, tendo em mente os objetivos de diversidade da Companhia, incluindo, sem limitar a generalidade do exposto, o objetivo específico de diversidade de gênero; e

- (c) considerar o nível de representação de mulheres, aborígenes, pessoas com deficiência ou membros de minorias visíveis em cargos de Diretores Executivos ao nomear Diretores Executivos.

A Companhia almeja ter aproximadamente 30% de mulheres, aborígenes, pessoas com deficiência ou membros de minorias visíveis em cargos de Diretoria Executiva até 2024.

## **VIII. PLANEJAMENTO DE SUCESSÃO**

---

O Comitê de Remuneração levará em consideração a diversidade e esta Política ao desempenhar suas responsabilidades de planejamento de sucessão de administradores, incluindo a nomeação, treinamento e monitoramento da alta administração.

## **IX. PRIVACIDADE**

---

A Companhia tomará as medidas apropriadas para proteger as informações pessoais coletadas de acordo com esta Política e limitará o acesso aos funcionários e outros representantes da Companhia que precisarem conhecer essas informações para implementar esta Política. Esses funcionários e representantes devem garantir que essas informações pessoais não sejam divulgadas em violação das políticas ou práticas da Companhia e sejam tratadas com responsabilidade e em conformidade com todas as leis aplicáveis.

## **X. DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA**

---

Os Diretores Executivos reportarão anualmente ao Comitê de Remuneração as metas de diversidade da Companhia, sua participação em iniciativas (internas e externas) para promover metas de diversidade e as tendências atuais em programas de diversidade.

A Companhia incluirá divulgação adequada em sua circular de informações gerenciais sobre esta Política, incluindo todas as divulgações exigidas pelas leis aplicáveis.

## **XI. REVISÃO**

---

Conforme necessário, o Comitê ESG deverá (i) revisar esta Política, inclusive avaliando sua eficácia, e recomendar quaisquer alterações a esta Política ao Conselho; e (ii) monitorar a implementação desta Política. O Conselho também poderá alterar esta Política, conforme necessário.

## **XII. ENTRADA EM VIGOR**

---

Esta Política foi adotada pelo Conselho em 26 de janeiro de 2021 e alterada em 25 de maio de 2023.