

POLÍTICA DE DIVERSIDAD DEL DIRECTORIO Y DE LA GERENCIA EJECUTIVA

INTRODUCCIÓN

Pan American Silver Corp. (la “**Compañía**”, “**Pan American**”, “**nosotros**” o “**nos**”) es una compañía internacional minera de plata cuyas operaciones comerciales principales se extienden en América del Norte y del Sur. El alcance geográfico de Pan American se ve complementado aún más por nuestra diversidad regional y local. Como tal, gozamos de una fuerza laboral multifacética y multicultural que aporta a nuestro negocio una amplia gama de experiencia, conocimiento, antecedentes, cultura y herencia.

Para nosotros, la diversidad celebra todas las características variadas que hace que las personas sean únicas y diferentes unas de otras. Sea que la diversidad se refiera a asuntos tales como género, etnicidad, edad, raza, religión, incapacidad, antecedentes culturales y socio-económicos, nacionalidad, orientación sexual, idioma, antecedentes educativos, o especialidad, los efectos positivos son tangibles. La diversidad alienta distintas perspectivas y una mayor capacidad para evaluar en forma crítica cómo operamos nuestra Compañía e interactuamos con nuestros diversos socios. El conocimiento y promoción de nuestra diversidad también fomenta un ambiente de trabajo inclusivo en el que las personas son tratadas con justicia y respeto, y en el que se les da igual oportunidad de desarrollo y avance. Estas cualidades también nos ayudan a integrar estándares y prácticas comerciales internacionales en todas nuestras operaciones, sin perder de vista las normas regionales y locales. En un ambiente global de cambio constante, creemos que los beneficios de la diversidad son componentes clave de nuestro éxito a largo plazo.

Tal y como en nuestro negocio en su totalidad, también consideramos importante tener diversidad entre nuestro equipo de gerencia ejecutiva y en nuestro Directorio (el “**Directorio**”) y hemos desarrollado esta política para acentuar nuestro compromiso con la diversidad a esos niveles.

ALCANCE Y OBJETIVO

Esta política (la “**Política de Diversidad**”) aporta un marco básico dentro del cual la Compañía considerara los principios de diversidad al reclutar, desarrollar y nombrar a nuestro equipo de gerencia ejecutiva¹ y a nuestros miembros del Directorio, con el objetivo de tener personas talentosas, bien informadas con distintas experiencias, antecedentes y perspectivas para dirigir la Compañía.

COMPOSICIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE LA DIVERSIDAD

La composición de nuestro equipo de gerencia ejecutiva y del Directorio en última instancia reflejarán las habilidades, conocimiento y experiencia particulares que se requieren para

¹ A los fines de esta Política de Diversidad, el equipo de gerencia ejecutiva consiste en personas en, al menos, un cargo de nivel de director dentro de la Compañía.



conducir eficazmente nuestro negocio. Así, el reclutamiento, desarrollo y los nombramientos de nuestro equipo de gerencia ejecutiva y del Directorio se basará fundamentalmente en méritos, con un enfoque particular en la destreza funcional de la persona y sus contribuciones previstas a la Compañía. Sin embargo, además de evaluar los méritos de todo candidato considerando la destreza deseada por la Compañía, se dará la consideración debida al nivel actual de diversidad dentro de la dirección de la Compañía y el impacto positivo que una mayor diversidad pueda tener sobre la Compañía y su negocio. Se brindará especial atención a la diversidad de género al considerar nombramientos del Directorio y de gerencia ejecutiva con miras a incrementar la representación de mujeres en el liderazgo de la Compañía.

IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y DENUNCIAS

Conforme a su documento constitutivo, el Comité de Nombramiento y Gobernanza del Directorio (el "**Comité de N y G**") tendrá el mayor impacto directo en desarrollar diversidad entre los integrantes del Directorio como consecuencia de sus responsabilidades de control de la composición y función del Directorio y con respecto al nombramiento de candidatos para ocupar vacantes en el Directorio. El comité de N y G también es responsable de informar al Directorio con respecto a temas de gobernanza, incluyendo diversidad, y, al hacerlo, puede recomendar cualquier medida adicional que juzgue apropiada en ese sentido.

El Director Ejecutivo (el "**CEO**") es responsable de brindar la dirección ejecutiva necesaria para asegurar el éxito a largo plazo de la Compañía y, junto con el Comité de Recursos Humanos y Compensaciones (el "**Comité HRC**"), de manejar el proceso de planeamiento de sucesión y hacer recomendaciones al Directorio para el nombramiento del equipo de gerencia ejecutiva de la Compañía. Como tal, el CEO y el Comité HRC alentarán la diversidad en el equipo de gerencia ejecutiva reconociendo a la diversidad, en particular la diversidad de género, como consideración clave al reclutar, contratar y promover personas en cargos de gerencia ejecutiva. Nuestro Código Global de Conducta Ética y nuestra política corporativa contra la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo también apoyan la diversidad y el mantenimiento de un ambiente laboral inclusivo libre de hostigamiento y discriminación.

Nada en esta Política de Diversidad deberá interpretarse como que condona la participación en acciones que violen cualquier ley o regulación anti-discriminación, de iguales oportunidades de empleo u otras aplicables.

REVISIÓN DE ESTA POLÍTICA

El Comité de N y G realizará una revisión de esta Política de Diversidad al menos cada dos años e informará anualmente sobre el cumplimiento de la Compañía de esta política. Con respecto a dicha revisión, el Comité de N y G considerará la eficacia del enfoque de la Compañía sobre la diversidad y recomendará al Directorio cualquier cambio que considere apropiado. El Comité de N y G también será responsable de revisar la divulgación pública de la Compañía con respecto a la diversidad.