



ESTATUTO DEL COMITÉ DE RECURSOS HUMANOS Y COMPENSACIONES

PROPÓSITO

El propósito del Comité de Recursos Humanos y Compensaciones (el "**Comité**") de la Junta Directiva (la "**Junta**") de Pan American Silver Corp. (la "**Compañía**") es ayudar a la Junta en el cumplimiento de sus responsabilidades relacionadas con los recursos humanos y temas de compensación.

COMPOSICIÓN Y OPERACIÓN

El Comité estará compuesto por no menos de tres miembros de la Junta, los cuales deberán ser independientes¹.

Los miembros del Comité serán nombrados por la Junta anualmente y la misma podrá en cualquier momento retirar o reemplazar a cualquier miembro del Comité y podrá llenar cualquier vacante con otro miembro de la Junta Directiva, según sea necesario.

La Junta designará un presidente (el "**Presidente**") de entre los miembros del Comité. Si el Presidente no está presente en alguna reunión del Comité, se elegirá a uno de los otros miembros del Comité presentes en la reunión para presidir la misma como Presidente.

La mayoría de los miembros constituirá quórum para reuniones de Comité, presentes personalmente o por teléfono o a través de otro dispositivo de telecomunicación que permita a todas las personas que participan en la reunión hablar y escucharse mutuamente.

El Comité hará todo lo posible para reunirse por lo menos cuatro veces cada año fiscal, en las fechas que determine el Comité, y llevará a cabo reuniones adicionales tal como sea necesario periódicamente. El Comité fijará sus propios procedimientos para las reuniones, mantendrá registros de sus procedimientos e informará periódicamente a la Junta.

El Comité celebrará sesiones privadas en cada reunión, durante las cuales los miembros del Comité se reunirán sin la presencia de gerencia.

El Comité podrá actuar por consentimiento escrito unánime de sus miembros. Una resolución aprobada por escrito por los miembros del Comité será válida y efectiva como si hubiera sido aprobada en una reunión debidamente convocada.

RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES

Sin perjuicio de las atribuciones y deberes de la Junta, por medio del presente la Junta delega al Comité las siguientes facultades y obligaciones a ser desempeñadas por el Comité en nombre de la Junta Directiva.

¹ La "independencia" de un director se determinará conforme a las leyes, reglas, reglamentos y pautas de seguridad de todas las autoridades reguladoras de títulos y valores aplicables, incluyendo sin limitación, las comisiones de valores en cada una de las provincias y territorios de Canadá y la Comisión de Valores y Bolsa de los Estados Unidos, y las bolsas de valores en las que se listen las acciones de la Compañía (en conjunto, las "Leyes de Títulos y Valores").



Recursos humanos

Para cumplir con sus responsabilidades y obligaciones, el Comité deberá:

- a. desarrollar, en consulta con el Director General (“CEO”), la estrategia de recursos humanos de la Compañía que apoye su estrategia de negocio;
- b. revisar la estructura organizativa de recursos humanos e informar todo cambio organizativo significativo a la Junta;
- c. al menos una vez al año, junto con el CEO, revisar y aprobar o determinar los planes de sucesión para los directores ejecutivos² aparte del CEO, incluyendo planes específicos y planificación de carrera para potenciales sucesores;
- d. revisar y recomendar a la Junta cualquier nombramiento propuesto de cualquier persona como funcionario de la Compañía, y en la medida necesaria, colaborar con el Comité de Nominaciones y Gobernanza de la Junta en la confirmación de los directivos corporativos y ejecutivos de la Compañía anualmente;
- e. revisar y aprobar todo acuerdo entre la Compañía y empleados ejecutivos, aparte del CEO, en donde se aborden condiciones de empleo, responsabilidades, indemnización, jubilación, rescisión u otras condiciones especiales; y
- f. revisar y recomendar a la Junta para su aprobación todo acuerdo entre la Compañía y el CEO en donde se aborden condiciones de empleo, responsabilidades, indemnización, jubilación, rescisión u otras condiciones especiales.

Compensación

El Comité desarrollará, revisará y aprobará la filosofía global de compensación, la estrategia y pautas para funcionarios y empleados de la Compañía y revisará y hará recomendaciones a la Junta Directiva con respecto a lo siguiente:

- a. administración del plan de opciones de acciones de la Compañía y demás planes de compensación basados en el patrimonio y determinar su uso, periódicamente, como forma de compensación para empleados y contratistas de la Compañía;
- b. programas y pagos de compensación de incentivos, incluyendo los planes de incentivos anuales (“AIP”) y de largo plazo (“LTIP”), el establecimiento de metas y objetivos corporativos y la evaluación del desempeño corporativo relacionado, y los premios otorgados en virtud de dichos programas, así como cualquier beneficio importante o programa de jubilación; y
- c. programas especiales de compensación, reclutamiento y retención para atender circunstancias únicas, como y cuando sea necesario.

En cumplimiento de sus responsabilidades relativas a indemnización, el Comité puede consultar, cuando lo estime oportuno y según se estipule en el presente, con el CEO, gerencia o consultores externos.

² Los ejecutivos de la Compañía son designados por la Junta tomando en cuenta las Leyes de Títulos y Valores.



Director Ejecutivo y demás funcionarios ejecutivos

El Comité deberá:

- a. Revisar y formular recomendaciones a la Junta con respecto a las metas y objetivos corporativos anuales y de largo plazo relevantes para determinar la compensación del CEO;
- b. anualmente revisar y evaluar el desempeño personal del CEO en relación con las metas y objetivos corporativos establecidos para este cargo (la “**Revisión de Rendimiento**”);
- c. informar a la Junta los resultados de la Revisión de Desempeño;
- d. determinar y recomendar a la Junta la compensación para el CEO en base a consideraciones de mercado relevantes, la Revisión de Rendimiento y todo acuerdo contractual existente;
- e. considerar y recomendar a la Junta el plan de sucesión para el CEO; y
- f. revisar y aprobar los niveles de compensación para los otros funcionarios ejecutivos de la Compañía.

El CEO no puede estar presente durante la votación o las deliberaciones del Comité sobre su compensación personal.

Otras obligaciones

El Comité deberá:

- a. considerar y establecer, si lo considera oportuno, recomendaciones mínimas para la propiedad de acciones de ejecutivos y revisar anualmente el cumplimiento de dichas recomendaciones;
- b. establecer grupos de pares de compañías comparables y lograr un posicionamiento competitivo para los programas de compensación de la Compañía;
- c. monitorear cuestiones sociales y laborales estratégicas, tales como inclusión, diversidad, oportunidades de empleo y programas de asistencia laboral;
- d. realizar una evaluación de riesgo de compensación anual e identificar todo riesgo derivado de las políticas y prácticas de compensación de la Compañía que sean razonablemente susceptibles de tener un efecto adverso material en la Compañía e informar los resultados de dicha evaluación y toda recomendación conexas a la Junta;
- e. identificar y recomendar la atenuación propuesta de todo riesgo derivado de las políticas y prácticas de compensación de la Compañía que pudieran alentar a que los funcionarios ejecutivos asuman riesgos inadecuados o excesivos;
- f. revisar y monitorear las prácticas de la Compañía de apoyar la diversidad en el lugar de trabajo, así como formular recomendaciones a la Junta sobre asuntos relacionados con la diversidad corporativa;
- g. revisar y aprobar la divulgación de la compensación de ejecutivos, incluida la información contenida en la circular de información de gerencia de la Compañía;



- h. revisar y evaluar este estatuto al menos anualmente y recomendar todo cambio propuesto a la Junta; y
- i. evaluar el funcionamiento del Comité en su conjunto y el de sus miembros individuales anualmente.

AUTORIDAD

El Comité tendrá la autoridad, a su sola discreción, de retener u obtener asesoramiento de cualquier consultor de compensaciones, asesor legal u otro asesor, en cada caso sólo después de tener en cuenta los siguientes factores³:

- a. la prestación de otros servicios a la Compañía por parte de la persona⁴ que emplee al consultor de compensaciones, asesor jurídico u otro asesor;
- b. el importe de honorarios recibidos de la Compañía por la persona que emplee al consultor de compensaciones, asesor jurídico u otro asesor, como porcentaje del ingreso total de la persona que emplee al consultor de compensaciones, asesor jurídico u otro asesor;
- c. las políticas y procedimientos de la persona que emplee al consultor de compensaciones, asesor jurídico u otro asesor diseñados para prevenir conflictos de intereses;
- d. toda relación comercial o personal del consultor de compensaciones, asesor jurídico u otro asesor con un miembro del Comité;
- e. toda acción de la Compañía propiedad del consultor de compensaciones, asesor jurídico u otro asesor; y
- f. toda relación comercial o personal del consultor de compensaciones, asesor jurídico, otro asesor o persona que emplee al asesor con un funcionario ejecutivo de la Compañía.

El Comité será directamente responsable de aprobar el nombramiento y compensación, y de supervisar el trabajo de tal consultor de compensación, asesor jurídico u otro asesor a ser contratado por el Comité. La compañía debe prever la financiación apropiada, según lo determine el Comité, para el pago de una compensación razonable a todo consultor, asesor legal u otro asesor contratado por el Comité.

El Comité tendrá acceso irrestricto a todos los registros, instalaciones y personal de la Compañía necesario para desempeñar sus funciones.

Por invitación del Comité, uno o más funcionarios o empleados de la Compañía podrán asistir, si así lo requiere el Comité, a reuniones de Comité.

El Comité puede delegar, previa aprobación por parte de la mayoría de los miembros del Comité, alguna de sus obligaciones y responsabilidades a los subcomités del Comité, los cuales deberán reportarse al Comité en pleno.

³ El Comité podrá seleccionar o recibir asesoramiento de cualquier asesor de compensaciones que elija, incluidos los que no sean independientes, después de considerar todos los factores de independencia enumerados.

⁴ En relación con los factores de independencia, el término “persona” incluirá a toda persona física, sociedad, corporación, asociación u otra entidad legal.