

## **POLÍTICA DE DIVERSIDAD DEL DIRECTORIO Y LA ALTA DIRECCIÓN**

### **INTRODUCCION**

Pan American Silver Corp. (la “Compañía”, “Pan American”, “nosotros” o “nos”) es una compañía internacional de minería de plata con operaciones comerciales principales repartidas en América del Norte y del Sur. La amplitud geográfica de Pan American se complementa aún más con nuestra diversidad regional y local. Como tal, disfrutamos de una fuerza laboral multifacética y multicultural que aporta una amplia gama de experiencia, conocimiento, antecedentes, cultura y patrimonio a nuestro negocio.

Para nosotros, la diversidad celebra todas las características variadas que hacen que los individuos sean únicos entre sí. Ya sea que la diversidad se refiera a atributos tales como el género, la etnia, la edad, la raza, la religión, la discapacidad, los antecedentes culturales y socioeconómicos, la nacionalidad, la orientación sexual, el idioma, los antecedentes educativos o la experiencia, creemos que el apoyo y el aumento de la diversidad generará beneficios tangibles para nuestro negocio. La diversidad fomenta perspectivas variadas y una mayor capacidad para evaluar críticamente cómo operamos nuestra Compañía e interactuar con las diversas partes interesadas. La concientización y promoción de nuestra diversidad también fomenta un ambiente de trabajo inclusivo en el que las personas son tratadas de manera justa y con respeto y se les da la misma oportunidad de desarrollarse y avanzar. Estos atributos también nos ayudan a integrar las normas y prácticas comerciales internacionales en todas nuestras operaciones, al tiempo que somos conscientes de las normas regionales y locales. En un entorno global en constante cambio, creemos que los beneficios de la diversidad son componentes claves en nuestro éxito a largo plazo.

La Compañía ha desarrollado una **Política de Inclusión y Diversidad** que se ocupa de la diversidad dentro de la organización en general, sin embargo, también consideramos importante tener diversidad en nuestro equipo de alta dirección y nuestro directorio (el “Directorio”) y hemos desarrollado esta política para enfatizar nuestro compromiso con la diversidad en esos niveles.

### **ALCANCE Y OBJETIVO**

Esta política (la “**Política de Diversidad**”) brinda un marco básico dentro del cual la Compañía considerará el principio de diversidad al contratar, desarrollar y nombrar a nuestro equipo de alta dirección y a nuestros miembros del Directorio a fin de contar con personas talentosas y capacitadas, con distintas experiencias, antecedentes y perspectivas que guíen a la Compañía.<sup>1</sup>

### **COMPOSICIÓN Y CONSTRUCCION DE LA DIVERSIDAD**

La composición de nuestro equipo de alta dirección y del Directorio reflejará en última instancia las habilidades, conocimientos y experiencia particulares que se requieran para dirigir eficazmente nuestro

---

<sup>1</sup> A los efectos de esta Política de Diversidad, el equipo de alta dirección está formado por personas con cargos de al menos director dentro de la Compañía.



negocio. Como tal, la contratación, desarrollo y nombramientos para nuestro equipo de alta dirección y del Directorio se basará principalmente en el mérito, con un enfoque particular en la experiencia funcional de la persona y sus contribuciones a la Compañía. Sin embargo, además de evaluar los méritos de cualquier candidato frente a la experiencia deseada por la Compañía, también se tendrá debidamente en cuenta el nivel actual de diversidad dentro del liderazgo de la Compañía y el impacto positivo que la diversidad adicional podría tener en la misma y su negocio. Se prestará especial atención a la diversidad de género al considerar nombramientos del Directorio y de la alta dirección con miras a aumentar la representación de las mujeres en el liderazgo de la Compañía. El objetivo de la Compañía es mantener una representación de mujeres en el Directorio de al menos un 30%.

## IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO E INFORMES

De conformidad con su constitución, el Comité de Nominaciones y Gobernanza del Directorio (el “**Comité N&G**”) tendrá la participación más directa en desarrollar la diversidad entre los miembros del Directorio como resultado de sus responsabilidades de supervisión en la composición y función del Directorio, y en la designación de candidatos a cubrir las vacantes del Directorio. El Comité N&G también es responsable de informar al Directorio sobre cuestiones de gobernanza, incluida la diversidad, y al hacerlo, puede recomendar cualquier medida adicional que considere apropiada a tal sentido.

El Director Ejecutivo (el “**CEO**”) es responsable de proporcionar el liderazgo ejecutivo necesario para asegurar el éxito a largo plazo de la Compañía y, junto con el Comité de Recursos Humanos y Compensación (el “**Comité HRC**”), de gestionar el proceso de planificación de sucesión y hacer recomendaciones al Directorio sobre el nombramiento del equipo de alta dirección de la Compañía. Como tal, el Director Ejecutivo y el Comité de Recursos Humanos fomentarán la diversidad en el equipo de alta dirección reconociendo la diversidad, en particular la diversidad de género, como una consideración clave a la hora de reclutar, contratar y promover personas en puestos de alta dirección. Nuestro Código Global de Conducta Ética y nuestra política corporativa contra el acoso e intimidación en el lugar de trabajo también apoyan la diversidad y el preservación de un ambiente de trabajo inclusivo libre de acoso y discriminación.

Nada de lo contenido en esta Política de Diversidad deberá interpretarse como condonación a la participación en acciones que violen cualquier ley o reglamento contrario a la discriminación, igual empleo u otras leyes o reglamentos aplicables.

## REVISIÓN DE ESTA POLÍTICA

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