

POLÍTICA DE DIVERSIDADE DA DIRETORIA E ALTA ADMINISTRAÇÃO

INTRODUÇÃO

A Pan American Silver Corp. (a “**Empresa**”, a “**Pan American**”, ou “**nós**”) é uma empresa internacional de mineração de prata, com suas principais operações comerciais espalhadas pelas Américas do Norte e do Sul. A amplitude geográfica da Pan-American é complementada por nossa diversidade regional e local. Como tal, dispomos de uma força de trabalho multifacetada e multicultural que traz uma ampla gama de experiências, conhecimentos, históricos, culturas e heranças para o nosso negócio.

Para nós, a diversidade celebra todas as características variadas que tornam os indivíduos únicos em relação aos outros. Quer a diversidade se refira a atributos como gênero, etnia, idade, raça, religião, deficiência, histórico cultural e socioeconômico, nacionalidade, orientação sexual, idioma, histórico de formação ou especialização, acreditamos que apoiar e aumentar a diversidade gerará benefícios tangíveis para nossos negócios. A diversidade incentiva perspectivas variadas e uma capacidade aprimorada de avaliar criticamente como operamos nossa empresa e interagimos com nossas diversas partes interessadas. A conscientização e a promoção de nossa diversidade também fomentam um ambiente de trabalho inclusivo, onde os indivíduos são tratados com justiça e respeito e têm oportunidades iguais para se desenvolver e progredir. Esses atributos também nos ajudam a integrar padrões e práticas de negócios internacionais em todas as nossas operações, ao mesmo tempo em que estamos atentos às normas regionais e locais. Em um ambiente global em constante mudança, acreditamos que os benefícios da diversidade são componentes fundamentais do nosso sucesso a longo prazo.

A Empresa desenvolveu uma **Política de Inclusão e Diversidade** que lida com a diversidade dentro da organização de maneira ampla, no entanto, também consideramos importante haver diversidade na nossa equipe de alta administração e diretoria (a “**Diretoria**”) e desenvolvemos esta política para enfatizar nosso compromisso com a diversidade nesses níveis.

ABRANGÊNCIA E OBJETIVO

Esta política (a “**Política de Diversidade**”) fornece uma estrutura básica dentro da qual a Empresa considerará o princípio de diversidade ao recrutar, desenvolver e nomear nossa equipe de alta administração¹ e nossos membros da Diretoria, com o objetivo de ter pessoas talentosas e bem informadas com experiências, origens e perspectivas diversas guiando a Empresa.

¹ Para os fins desta Política de Diversidade, a equipe de alta administração consiste em pessoas que ocupam pelo menos um cargo de diretoria na Empresa.

COMPOSIÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO E CONSTRUÇÃO DA DIVERSIDADE

A composição de nossa equipe de alta administração e da Diretoria refletirá, em última análise, as habilidades, conhecimentos e experiências específicos necessários para gerir nossos negócios com eficiência. Assim, o recrutamento, o desenvolvimento e as nomeações para nossa equipe de alta administração e para a Diretoria serão baseados principalmente no mérito, com foco particular na experiência funcional do indivíduo e em suas contribuições esperadas para a Empresa. No entanto, além de avaliar os méritos de qualquer candidato em relação à experiência desejada pela Empresa, também será dada a devida consideração ao atual nível de diversidade dentro da liderança da Empresa e ao impacto positivo que uma maior diversidade pode ter na Empresa e em seus negócios. A diversidade de gênero receberá atenção especial ao considerar as nomeações para a Diretoria e alta administração, com o objetivo de aumentar a representação das mulheres na liderança da Empresa. O objetivo da Empresa é manter a representação de mulheres na Diretoria em pelo menos 30%.

IMPLEMENTAÇÃO, MONITORAMENTO E REPORTE

De acordo com seu Regulamento, o Comitê de Nomeação e Governança da Diretoria (o “**Comitê N&G**”) terá o impacto mais direto no desenvolvimento da diversidade entre os membros da Diretoria como resultado de suas responsabilidades de supervisão na composição e função da Diretoria e no que diz respeito à Indicação de candidatos para preenchimento de vagas na Diretoria. O Comitê N&G também é responsável por reportar ao Conselho sobre questões de governança, incluindo diversidade e, ao fazê-lo, pode recomendar quaisquer medidas adicionais que considere apropriadas a esse respeito.

O Diretor Executivo (o “**CEO**”) é responsável por fornecer a liderança executiva necessária para garantir o sucesso de longo prazo da Empresa e, juntamente com o Comitê de Recursos Humanos e Remuneração (o “**Comitê HRC**”), gerenciar o planejamento de sucessão processar e fazer recomendações à Diretoria para a nomeação da equipe de alta administração da Empresa. Como tal, o CEO e o Comitê HRC incentivarão a diversidade na equipe de alta administração, reconhecendo a diversidade, em particular a diversidade de gênero, como uma consideração importante ao recrutar, contratar e promover pessoas para cargos de alta administração. Nosso Código Global de Conduta Ética e nossa política corporativa contra bullying e assédio no local de trabalho também apoiam a diversidade e a manutenção de um ambiente de trabalho inclusivo, livre de assédio e discriminação.

Nada nesta Política de Diversidade deve ser interpretado de forma a tolerar o envolvimento em ações que violem quaisquer leis ou regulamentos contra a discriminação e sobre igualdade de oportunidades de emprego, ou outras leis ou regulamentos aplicáveis.

REVISÃO DESTA POLÍTICA

O Comitê N&G conduzirá uma revisão desta Política de Diversidade pelo menos a cada dois anos e apresentará um relatório anual sobre a adesão da Empresa a esta política. Em relação a essa revisão, o Comitê N&G considerará a eficácia da abordagem da Empresa quanto à diversidade e recomendará à Diretoria quaisquer alterações que julgar apropriadas. O Comitê N&G também será responsável por revisar a divulgação pública da Empresa com relação à diversidade.