



PAN AMERICAN
— SILVER —

ESTATUTO DO COMITÊ DE RECURSOS HUMANOS E REMUNERAÇÃO

OBJETIVO

O propósito do Comitê de Recursos Humanos e Remuneração (o “**Comitê**”) do Conselho de Administração (o “**Conselho**”) da Pan American Silver Corp. (a “**Empresa**”) é auxiliar o Conselho no cumprimento de suas responsabilidades relacionadas a questões de recursos humanos e remuneração.

COMPOSIÇÃO E OPERAÇÃO

O Comitê deverá ser composto por pelo menos três membros do Conselho, e todos eles deverão ser independentes¹.

Os membros do Comitê deverão ser indicados pelo Conselho anualmente, e o Conselho poderá, a qualquer momento, remover ou substituir qualquer membro do Comitê e preencher qualquer vaga com outro membro do Conselho, conforme necessário.

O Conselho indicará um presidente (o “**Presidente**”) dentre os membros do Comitê. Se o Presidente não estiver presente em alguma reunião do Comitê, um dos outros membros do Comitê presentes na reunião deverá ser escolhido para presidir a reunião.

A maioria dos membros deverá constituir um quórum para as reuniões do Comitê, presente presencialmente ou por comunicação eletrônica que permita que todas as pessoas participantes da reunião falem e escutem umas às outras.

O Comitê fará todos os esforços para se reunir pelo menos quatro vezes a cada ano fiscal, em datas que poderão ser determinadas pelo Comitê, e deverá fazer reuniões adicionais ocasionalmente, conforme necessário. O Comitê deverá arranjar seus próprios procedimentos para as reuniões, manter registros de seus trabalhos e enviar relatórios ao Conselho regularmente.

O Comitê deverá realizar sessões a portas fechadas em cada reunião, durante as quais os membros do Comitê deverão se reunir na ausência da gestão.

O Comitê poderá agir por consentimento unânime por escrito de seus membros. Uma resolução aprovada por escrito pelos membros do Comitê deverá ser válida e efetiva como se tivesse sido aprovada em uma reunião devidamente convocada.

RESPONSABILIDADES E DEVERES

Sujeito aos poderes e deveres do Conselho, o Conselho delega, por meio deste, ao Comitê os seguintes poderes e deveres a serem executados pelo Comitê em nome do Conselho e por ele.

¹ A “independência” de um conselheiro deve ser determinada de acordo com leis, normas, regulamentos e diretrizes de garantias de todas as autoridades reguladoras de garantias, incluindo, entre outros, as comissões de garantias em cada uma das províncias e territórios do Canadá e da Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos, e da bolsa de valores na qual as garantias da Empresa estão listadas (coletivamente, as “Leis de Valores Mobiliários”).



Recursos humanos

Para cumprir suas responsabilidades e deveres, o Comitê:

- a. em consulta com o Diretor Executivo (“**CEO**”), desenvolverá a estratégia de recursos humanos da Empresa que dá apoio à sua estratégia de negócios;
- b. analisará a estrutura organizacional dos recursos humanos e comunicará quaisquer mudanças organizacionais significativas ao Conselho;
- c. pelo menos uma vez ao ano, junto com o CEO, analisará e aprovará ou determinará planos de sucessão para os diretores executivos², com exceção do CEO, incluindo planos específicos e planejamento de carreira para possíveis sucessores;
- d. analisará e recomendará ao Conselho qualquer indicação proposta de qualquer pessoa como executivo da Empresa e, até onde for necessário, colaborará com o Comitê de Governança e Nomeação do Conselho na confirmação dos diretores corporativo e executivo da Empresa anualmente;
- e. analisará e aprovará quaisquer acordos entre a Empresa e os colaboradores da gestão sênior, com exceção do CEO, que tratem de termos de contratação, responsabilidades, remuneração, aposentadoria, encerramento ou outras condições especiais; e
- f. analisará e recomendará ao Conselho a aprovação de qualquer acordo entre a Empresa e o CEO que trate de termos de contratação, responsabilidades, remuneração, aposentadoria, encerramento ou outras condições especiais.

Remuneração

O Comitê desenvolverá, analisará e aprovará a filosofia, a estratégia e as orientações gerais de remuneração para executivos e colaboradores da Empresa e analisará e fará recomendações ao Conselho em relação ao seguinte:

- a. administração do Plano de Opção de Compra de Ações da Empresa e outros planos de remuneração com base em ações, além da determinação do seu uso, ocasionalmente, como forma de remuneração para colaboradores e contratados da Empresa;
- b. programas e pagamentos de remuneração por incentivos, inclusive os planos de incentivo anual (“**AIP**”), de longo prazo (“**LTIP**”) e os planos do sistema de indenização por aposentadoria (“**RCA**”), a definição de metas e objetivos corporativos e a avaliação do desempenho corporativo em relação a eles, e as bonificações cedidas conforme esses programas, além de qualquer benefício material ou programas de aposentadoria; e
- c. programas de remuneração especial, recrutamento e retenção para tratar de circunstâncias singulares, como e quando for necessário.

No cumprimento de suas responsabilidades relativas à remuneração, o Comitê poderá, sempre que considerado adequado e como estabelecido aqui de outra forma, consultar o CEO, a gestão ou consultores externos.

² Os diretores executivos da Empresa são definidos pelo Conselho com base nas Leis de Valores Mobiliários relevantes.



Diretor Executivo e outros cargos executivos

O Comitê:

- a. analisará e fará recomendações ao Conselho em relação às metas e aos objetivos corporativos anuais e de longo prazo relevantes para a determinação da remuneração do CEO;
- b. analisará e avaliará anualmente o desempenho pessoal do CEO em relação às metas e aos objetivos corporativos estabelecidos para o seu cargo (a “**Revisão do Desempenho**”);
- c. comunicará ao Conselho os resultados da Revisão do Desempenho;
- d. determinará e recomendará ao Conselho a remuneração do CEO com base em considerações relevantes sobre o mercado, na Revisão do Desempenho e em quaisquer arranjos contratuais existentes;
- e. considerará e recomendará ao Conselho o plano de sucessão para o CEO; e
- f. analisará e aprovará os níveis de compensação dos outros cargos executivos da Empresa.

O CEO não poderá estar presente durante a votação ou as deliberações do Comitê sobre sua remuneração individual.

Outros deveres

O Comitê:

- a. avaliará e, se considerar adequado, estabelecerá recomendações de propriedade mínima de ações para os executivos e revisará anualmente a conformidade com essas recomendações;
- b. estabelecerá grupos de pares de empresas comparáveis e posicionamento competitivo de alvos para os programas de remuneração da Empresa;
- c. monitorará questões trabalhistas e sociais estratégicas, como inclusão, diversidade, oportunidades de emprego e programas de assistência ao emprego;
- d. executará uma avaliação de risco anual sobre as remunerações e identificará quaisquer riscos derivados das políticas e práticas de remuneração da Empresa que tenham uma probabilidade razoável de ter um efeito adverso relevante sobre a Empresa, e comunicará ao Conselho os resultados de tal avaliação e quaisquer recomendações relacionadas;
- e. identificará e recomendará a mitigação proposta de quaisquer riscos derivados das políticas e práticas de remuneração da Empresa que poderiam incentivar os executivos a assumir riscos inadequados ou excessivos;
- f. revisará e monitorará as práticas da Empresa para apoiar a diversidade no local de trabalho, além de fazer recomendações ao Conselho sobre questões relacionadas à diversidade corporativa;
- g. analisará e aprovará a divulgação relacionada à remuneração dos executivos, incluindo as informações que estão contidas na circular de informações gerenciais da Empresa;
- h. revisará e analisará este Estatuto pelo menos uma vez por ano, além de recomendar quaisquer



modificações propostas ao Conselho; e

- i. avaliará anualmente o funcionamento do Comitê como um todo e de seus membros individuais.

AUTORIDADE

O Comitê terá a autoridade, a seu único critério, de reter ou obter assessoria de quaisquer consultores de remuneração, assessores jurídicos ou outros consultores, em todo caso apenas após ter levado em consideração os seguintes fatores³:

- a. a provisão de outros serviços à Empresa pela pessoa⁴ que emprega o consultor de remuneração, o assessor jurídico ou outro consultor;
- b. o montante de taxas recebido da Empresa pela pessoa que emprega o consultor de remuneração, assessor jurídico ou outro consultor, como uma porcentagem do recebimento total da pessoa que emprega o consultor de remuneração, assessor jurídico ou outro consultor;
- c. as políticas e os procedimentos da pessoa que emprega o consultor de remuneração, assessor jurídico ou outro consultor que são projetados para evitar conflitos de interesses;
- d. qualquer relacionamento comercial ou pessoal do consultor de remuneração, assessor jurídico ou outro consultor com um membro do Comitê;
- e. qualquer ação da Empresa de propriedade do consultor de remuneração, assessor jurídico ou outro consultor; e
- f. qualquer relacionamento comercial ou pessoal do consultor de remuneração, assessor jurídico, outro consultor ou da pessoa que emprega o consultor com um executivo da Empresa.

O Comitê será diretamente responsável por aprovar a indicação e a remuneração e por supervisionar o trabalho de tal consultor de remuneração, assessor jurídico ou outro consultor a ser mantido pelo Comitê. A Empresa deverá fornecer a verba adequada, conforme determinado pelo Comitê, para o pagamento de uma remuneração razoável a qualquer consultor de remuneração, assessor jurídico ou outro consultor pelo Comitê.

O Comitê deverá ter acesso irrestrito a todos os registros, instalações e pessoal da Empresa que sejam necessários para executar suas responsabilidades.

A convite do Comitê, um ou mais executivos ou funcionários da Empresa poderão e, se exigido pelo Comitê, deverão participar de uma reunião do Comitê.

O Comitê, com aprovação de uma maioria dos membros do Comitê, poderá delegar alguns de seus deveres e responsabilidades a subcomitês do Comitê, que deverão se reportar novamente ao Comitê inteiro.

³ O Comitê poderá selecionar ou receber assessoria de qualquer consultor de remuneração que o Comitê preferir, inclusive os que não sejam independentes, após ter considerado todos os fatores de independência enumerados.

⁴ Em relação aos fatores de independência, o termo “pessoa” incluirá qualquer pessoa natural, parceria, corporação, associação ou outra entidade jurídica.