



## POLÍTICA DE DIVERSIDAD DE LA JUNTA DIRECTIVA Y LA ALTA DIRECCIÓN

### INTRODUCCIÓN

Pan American Silver Corp. (la “**Empresa**”, “**Pan American**” o “**nosotros**”) es una empresa internacional de minería de plata, con sus principales operaciones comerciales distribuidas por América del Norte y del Sur. A la amplitud geográfica de Pan American se suma nuestra diversidad regional y local. Así, contamos con una fuerza laboral multifacética y multicultural, que aporta una amplia variedad de experiencia, conocimientos, orígenes, culturas y tradiciones 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 como género, etnia, edad, raza, religión, discapacidad, orígenes culturales y socioeconómicos, nacionalidad, orientación sexual, idioma, formación académica o experiencia, creemos que apoyar y aumentar la diversidad generará beneficios tangibles para nuestro negocio. La diversidad alienta perspectivas variadas y mejora nuestra capacidad de evaluar críticamente cómo operamos nuestra Empresa e interactuamos con nuestras distintas partes interesadas. Además, la conciencia y promoción de nuestra diversidad fomenta un ambiente de trabajo inclusivo, donde las personas son tratadas con equidad y respeto y tienen igualdad de oportunidades para desarrollarse y avanzar. Estos atributos también nos ayudan a integrar normas y prácticas comerciales internacionales en todas nuestras operaciones, teniendo en cuenta a su vez las normas regionales y locales. En un entorno global en constante cambio, creemos que los beneficios de la diversidad son componentes clave en nuestro éxito a largo plazo.

La Empresa ha desarrollado una **Política de Inclusión y Diversidad** que aborda la diversidad dentro de la organización de manera general. Sin embargo, también consideramos importante tener diversidad dentro de nuestro equipo de alta dirección y en nuestra Junta Directiva (la “**Junta**”). Por ello, hemos desarrollado esta política para enfatizar nuestro compromiso con la diversidad en dichos niveles.

### ALCANCE Y OBJETIVO

Esta política (la “**Política de Diversidad**”) establece un marco básico dentro del cual la Empresa considerará el principio de diversidad al reclutar, desarrollar y nombrar a los miembros de nuestro equipo de alta dirección<sup>1</sup> y de nuestra Junta. El objetivo es contar con personas talentosas y con amplio conocimiento, que aporten experiencias, antecedentes y perspectivas diversas para guiar el rumbo de la Empresa.

<sup>1</sup> Para los efectos de esta Política de Diversidad, el equipo de alta dirección está compuesto por personas que ocupan al menos un cargo a nivel de director dentro de la Empresa.



## COMPOSICIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE LA DIVERSIDAD

La composición de nuestro equipo de alta dirección y de la Junta reflejará, en última instancia, las habilidades, los conocimientos y la experiencia específicos necesarios para dirigir eficazmente nuestro negocio. Por ello, el reclutamiento, el desarrollo y el nombramiento de los miembros de la alta dirección y de la Junta se basarán principalmente en el mérito, con un enfoque particular en la experiencia funcional del individuo y su contribución esperada a la Empresa. Sin embargo, además de evaluar los méritos de cada candidato en función de la experiencia requerida por la Empresa, también se tomará en cuenta el nivel actual de diversidad dentro del liderazgo y el impacto positivo que una mayor diversidad podría tener en la Empresa y su negocio. Se prestará especial atención a la diversidad de género, así como a la diversidad racial y étnica, al considerar nombramientos para la Junta, con el objetivo de aumentar la representación de mujeres y de personas racial o étnicamente diversas dentro del liderazgo de la Empresa. Los objetivos de la Empresa son mantener al menos un 30 % de representación femenina en la Junta y contar con al menos un miembro de la Junta que represente la diversidad racial o étnica.

## IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO E INFORMES

De acuerdo con su Carta, el Comité de Nominaciones y Gobernanza de la Junta (el “**Comité N&G**”) tendrá el impacto más directo en el desarrollo de la diversidad entre los miembros de la Junta, dado su rol de supervisión en la composición y el funcionamiento de la Junta, así como en la nominación de candidatos para cubrir vacantes. El Comité N&G también es responsable de informar a la Junta sobre asuntos de gobernanza, incluida la diversidad, y en este proceso podrá recomendar cualquier medida adicional que considere apropiada.

El Director Ejecutivo (el “**CEO**”) es responsable de proporcionar el liderazgo ejecutivo necesario para garantizar el éxito a largo plazo de la Empresa y, junto con el Comité de Recursos Humanos y Compensaciones (el “**Comité HRC**”), gestionar el proceso de planificación de sucesión y realizar recomendaciones a la Junta para el nombramiento del equipo de alta dirección de la Empresa. Por ello, el CEO y el Comité HRC fomentarán la diversidad en el equipo de alta dirección, reconociéndola como un criterio clave en el reclutamiento, la contratación y la promoción de personas a cargos directivos. Nuestro Código Global de Conducta Ética y nuestra política corporativa contra el acoso y la intimidación en el lugar de trabajo también respaldan la diversidad y el mantenimiento de un entorno laboral inclusivo, libre de acoso y discriminación.

Ninguna parte de esta Política de Diversidad se interpretará como una justificación para llevar a cabo acciones que infrinjan leyes o normativas aplicables en materia de antidiscriminación, igualdad de empleo u otras cuestiones.

## REVISIÓN DE ESTA POLÍTICA

El Comité N&G revisará esta Política de Diversidad al menos cada dos años y emitirá un informe anual sobre el cumplimiento de esta política por parte de la Empresa. Como parte de esta revisión, el Comité N&G evaluará la efectividad del enfoque de la Empresa en materia de diversidad y recomendará a la Junta cualquier modificación que considere adecuada. Asimismo, el Comité N&G será responsable de revisar las divulgaciones públicas de la Empresa en relación con la diversidad.