

DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

NUESTRO ENFOQUE DE GESTIÓN

Nuestro enfoque para desarrollar el capital humano se centra en atraer y retener profesionales con talento para ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos empresariales. Invertimos en nuestros trabajadores a través de programas de gestión de talento, capacitación y bienestar, fomentando entornos de trabajo donde puedan prosperar y contribuir de manera óptima a nuestro éxito. A través de los diez grupos de trabajo⁽¹⁾ de nuestro equipo de Recursos Humanos, cultivamos una cultura de trabajo respetuosa y colaborativa al tiempo que impulsamos iniciativas clave en seguridad, diversidad, desarrollo y eficiencia operativa. Queremos que nuestros trabajadores se sientan valorados, se enorgullecen de la Empresa, representen los valores fundamentales de Pan American Silver y compartan nuestros logros colectivos.

Políticas

- [Código Global de Conducta Ética \(Código de Conducta\)](#)
- [Política de Diversidad de la Junta Directiva y la Alta Dirección](#)
- [Política Global de Derechos Humanos](#)
- [Política de Inclusión y Diversidad](#)

Planes, Programas e Iniciativas

- Nuestros procesos de gestión del desarrollo del capital humano nos permiten evaluar las fortalezas y necesidades de nuestros equipos

de liderazgo y de las personas que desempeñan roles profesionales, identificar a futuros líderes y preparar planes de sucesión.

- Los programas de capacitación a nivel de cada sitio, tanto para trabajadores como para contratistas, brindan las habilidades necesarias y oportunidades de desarrollo para satisfacer las necesidades actuales y futuras específicas del sitio.
- Ofrecemos compensación y beneficios competitivos e inversión en el desarrollo de los trabajadores.
- La planificación de la sucesión ayuda a desarrollar a las personas y las capacidades y talentos necesarios para cumplir los objetivos de la empresa. La Junta Directiva revisa anualmente el plan de sucesión.
- Los acuerdos con sindicatos a nivel sitio mejoran los estándares de seguridad y las condiciones de trabajo.
- La Línea de Denuncias brinda un mecanismo para que los trabajadores denuncien infracciones reales o potenciales al Código Global de Conducta Ética o a políticas o directrices relacionadas de forma confidencial y anónima por teléfono o la web, en inglés, español y portugués, las 24 horas del día, los 365 días del año.
- PAAS Escucha proporciona un mecanismo para que nuestros trabajadores expresen sus inquietudes, proporcionen retroalimentación o presenten

reclamos directamente a Recursos Humanos. Este mecanismo está disponible en inglés, español y portugués.

Monitoreo y Evaluación

- El benchmarking salarial ayuda a asegurar que las remuneraciones de nuestros trabajadores se mantengan competitivas, se ajusten a las tendencias del mercado y cumplan con las leyes locales.

Responsabilidad

- El Director Jurídico y de Recursos Humanos, Asesor Legal General y la Vicepresidenta de Recursos Humanos administran todos los niveles de recursos humanos, incluyendo operaciones y corporativos.
- El Comité de Recursos Humanos y Compensaciones de la Junta Directiva supervisa la estrategia de recursos humanos de la empresa.

(1) Diez grupos de trabajo: Haciendo Seguridad Diferente; Clima y Cultura; Directrices de RR.HH.; Desarrollo; Compensación y Beneficios; KPI y Métricas; Costo y Optimización Laboral; Servicios Generales; Becas; Servicio de Transporte de Personal.