



ESTATUTO DEL COMITÉ DE RECURSOS HUMANOS Y COMPENSACIÓN

PROPÓSITO

El propósito del Comité de Recursos Humanos y Compensación (el “**Comité**”) del Directorio (el “**Directorio**”) de Pan American Silver Corp. (la “**Compañía**”) es ayudar al Directorio a cumplir con sus responsabilidades relacionadas con temas de recursos humanos y compensación.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

El Comité estará compuesto por al menos tres miembros del Directorio, todos los cuales serán independientes.¹

Los miembros del Comité serán nombrados por el Directorio anualmente y el mismo podrá en cualquier momento remover o reemplazar a cualquier miembro del Comité y podrá llenar cualquier vacante con otro miembro del Directorio, según sea necesario.

El Directorio nombrará un presidente (el “**Presidente**”) de entre los miembros del Comité. Si el Presidente no está presente en alguna reunión del Comité, se elegirá a uno de los demás miembros del Comité presentes en la reunión para presidirlo como presidente de la reunión.

La mayoría de los miembros constituirá quórum para las reuniones del Comité, ya sea presentes o mediante comunicación electrónica que permita a todas las personas que participen en la reunión, hablar y escucharse mutuamente.

El Comité hará todo lo posible para reunirse al menos cuatro veces durante cada año fiscal, en las fechas que determine el Comité, y llevará a cabo reuniones adicionales según sea necesario periódicamente. El Comité fijará sus propios procedimientos para las reuniones, mantendrá registros de sus procedimientos e informará al Directorio de manera rutinaria.

El Comité celebrará sesiones a puertas cerradas en cada reunión, durante las cuales los miembros del Comité se reunirán sin la presencia de gerencia.

El Comité podrá pronunciarse por unanimidad y por consentimiento escrito de sus miembros. Las resoluciones aprobadas por escrito por los miembros del Comité serán válidas y efectivas como si hubieran sido aprobadas en una reunión debidamente convocada.

RESPONSABILIDADES Y DEBERES

Sujeto a los facultades y obligaciones del Directorio, el mismo delega al Comité las siguientes facultades y obligaciones a desempeñar por el Comité en nombre del Directorio.

¹ La “independencia” de un director se determinará de acuerdo con las leyes, reglas, regulaciones y directrices de valores de todas las autoridades reguladoras de valores correspondientes, incluidas, entre otras, las comisiones de valores en cada una de las provincias y territorios de Canadá y la Comisión de Títulos y Valores de los Estados Unidos, y las bolsas de valores en las que cotizan las acciones de la Compañía. (conjuntamente, las “Leyes de Valores”).



Recursos humanos

Para cumplir con sus responsabilidades y deberes, el Comité deberá:

- a. desarrollar, en consulta con el Director Ejecutivo Principal (“CEO”), la estrategia de recursos humanos de la Compañía que respalde su estrategia comercial;
- b. examinar la estructura orgánica de los recursos humanos e informar al Directorio cualquier cambio importante en la organización;
- c. al menos una vez al año, junto con el Director Ejecutivo Principal, examinar y aprobar o determinar los planes de sucesión de los funcionarios ejecutivos² aparte del Director Ejecutivo Principal, incluidos los planes específicos y la planificación de carrera de los posibles sucesores;
- d. revisar y recomendar al Directorio cualquier propuesta de nombramiento de cualquier persona como funcionario de la Compañía, y en la medida necesaria, colaborar con el Comité de Nombramiento y Gobernanza del Directorio en la confirmación de los funcionarios corporativos y ejecutivos de la Compañía anualmente;
- e. revisar y aprobar cualquier acuerdo entre la Compañía y empleados de la alta gerencia, que no sean el CEO, que aborden las condiciones de empleo, responsabilidades, compensación, jubilación, despido u otras condiciones especiales; y
- f. revisar y recomendar al Directorio para su aprobación, cualquier acuerdo entre la Compañía y el CEO que aborde las condiciones de empleo, responsabilidades, compensación, jubilación, terminación u otras condiciones especiales.

Compensación

El Comité desarrollará, revisará y aprobará la filosofía, estrategia y pautas generales de compensación para los funcionarios y empleados de la Compañía, y revisará y hará recomendaciones al Directorio con respecto a lo siguiente:

- a. administración del Plan de Opciones sobre Acciones de la Compañía y otros planes de compensación basados en acciones, y determinar su uso, periódicamente, como una forma de compensación para empleados y contratistas de la Compañía;
- b. programas y pagos de compensación de incentivos, incluidos los planes de incentivos anuales (“AIP”), a largo plazo (“LTIP”) y los planes de arreglos de compensación de jubilación (“RCA”), el establecimiento de metas y objetivos corporativos y la evaluación del desempeño corporativo relacionado con los mismos, y los premios otorgados según dichos programas, así como cualquier beneficio importante o programas de jubilación; y
- c. programas especiales de compensación, reclutamiento y retención para abordar circunstancias únicas, cuando sea necesario.

En el cumplimiento de sus responsabilidades relacionadas con la compensación, el Comité podrá consultar, cuando lo considere adecuado y según lo dispuesto en este documento, con el CEO, la gerencia o consultores externos.

² Los funcionarios ejecutivos de la Compañía los determina el Directorio teniendo en cuenta los aspectos relevantes de las leyes de Valores.



Director Ejecutivo Principal y demás Funcionarios Ejecutivos

El Comité deberá:

- a. revisar y hacer recomendaciones al Directorio con respecto a las metas y objetivos corporativos anuales y a largo plazo relevantes a fin de determinar la compensación del CEO;
- b. revisar y evaluar anualmente el desempeño personal del CEO en relación con las metas y objetivos corporativos establecidos para este puesto (la “**Revisión del Desempeño**”);
- c. informar al Directorio los resultados de la Revisión del Desempeño;
- d. determinar y recomendar al Directorio la remuneración del Director Ejecutivo Principal en base a consideraciones pertinentes del mercado, la Revisión del Desempeño y cualquier acuerdo contractual existente;
- e. considerar y recomendar al Directorio el plan de sucesión del Director Ejecutivo Principal; y
- f. revisar y aprobar los niveles de remuneración de los demás funcionarios ejecutivos de la Compañía.

El CEO no puede estar presente durante la votación o deliberaciones del Comité sobre su compensación personal.

Otros deberes

El Comité deberá:

- a. considerar y, si le resulta apropiado, establecer recomendaciones mínimas sobre propiedad de acciones para funcionarios ejecutivos y revisar anualmente el cumplimiento de dichas recomendaciones;
- b. establecer grupos pares de compañías comparables y enfocarse en cargos competitivos para los programas de compensación de la Compañía;
- c. monitorear temas laborales y sociales estratégicos, tales como inclusión, diversidad, oportunidades de empleo y programas de asistencia al empleo;
- d. realizar una evaluación anual de riesgo de compensación e identificar cualquier riesgo que surja de las políticas y prácticas de compensación de la Compañía que sea razonablemente probable y que tenga un efecto adverso importante en la Compañía, e informar los resultados de dicha evaluación y cualquier recomendación relacionada al Directorio;
- e. identificar y recomendar la mitigación propuesta de cualquier riesgo que surja de las políticas y prácticas de compensación de la Compañía, que pudiera alentar a los funcionarios ejecutivos a tomar riesgos inapropiados o excesivos;
- f. revisar y monitorear las prácticas de la Compañía para apoyar la diversidad en el lugar de trabajo, así como hacer recomendaciones al Directorio sobre asuntos relacionados con la diversidad corporativa;
- g. revisar y aprobar la divulgación relacionada con la compensación ejecutiva, incluida la información contenida en la circular de información de gestión de la Compañía;
- h. revisar y evaluar este Estatuto al menos una vez al año y recomendar cualquier cambio propuesto al Directorio; y
- i. evaluar anualmente el funcionamiento del Comité en su conjunto y de sus miembros individualmente.



AUTORIDAD

El Comité estará facultado, a su entera discreción, para contratar u obtener el asesoramiento de cualquier consultor de remuneración, asesor jurídico u otros asesores, en cada caso sólo después de haber tenido en cuenta los siguientes factores:³

- a. la prestación de otros servicios a la Compañía por parte de la persona⁴ que emplea al consultor de compensación, asesor legal o de otro tipo;
- b. el monto de los honorarios recibidos de la Compañía por la persona que emplea al consultor de compensación, asesor legal o de otro tipo, como porcentaje de los ingresos totales de la persona que emplea al consultor de compensación, asesor legal o de otro tipo;
- c. las políticas y procedimientos de la persona que emplea al consultor de compensación, asesor legal o de otro tipo, diseñadas para prevenir conflictos de intereses;
- d. cualquier relación comercial o personal del consultor de compensación, asesor legal o de otro tipo, con un miembro del Comité;
- e. cualquier valor o acción de la Compañía propiedad del consultor de compensación, asesor legal o de otro tipo; y
- f. cualquier relación comercial o personal del consultor de compensación, asesor legal o de otro tipo o de la persona que contrata al asesor con un funcionario ejecutivo de la Compañía.

El Comité será directamente responsable de aprobar el nombramiento y la remuneración, y de supervisar la labor de cualquier consultor de remuneración, asesor jurídico u otro tipo de asesor que sea contratado por el Comité. La Compañía debe brindar la financiación adecuada, según lo determine el Comité, para el pago de una compensación razonable a cualquier consultor, asesor legal o de otro tipo, contratado por el Comité.

El Comité tendrá acceso irrestricto a todos los registros, instalaciones y personal de la Compañía necesarios para llevar a cabo sus responsabilidades.

Por invitación del Comité, uno o más funcionarios o empleados de la Compañía podrán, y si así lo requiere el Comité, deberán asistir a una reunión del Comité.

El Comité podrá delegar, previa aprobación de la mayoría de los miembros del Comité, algunas de sus funciones y responsabilidades a los subcomités del Comité, los cuales deberán informar al pleno del Comité.

³ El Comité podrá seleccionar o recibir asesoramiento de cualquier asesor de remuneración que prefiera, incluidos los que no sean independientes, después de considerar todos los factores de independencia enumerados.

⁴ En relación con los factores de independencia, el término “**persona**” incluirá a cualquier persona física, sociedad, corporación, asociación u otra entidad legal.