

Política de Diversidad

1. Propósito

Endeavour Silver Corp. (la "Compañía") está consciente de los beneficios derivados de la diversidad en su Consejo, Alta Gerencia y plantilla laboral, incluyendo ampliar nuestra experiencia y conjunto de habilidades, tener acceso a distintas opiniones y perspectivas, así como beneficiarnos de todo el talento a nuestro alcance. La Compañía y todas sus subsidiarias (colectivamente, "Endeavour") están comprometidas con un sistema basado en el mérito para la composición de su Consejo, Alta Gerencia y fuerza laboral dentro de una cultura diversa e inclusiva.

2. Alcance y Responsabilidades

"Diversidad" es cualquier dimensión que pueda utilizarse para distinguir a grupos y personas entre sí, y se refiere al respeto y valoración de las diferencias de género, edad, origen étnico, religión, educación, orientación sexual, creencias políticas o discapacidades. En Endeavour respetamos y valoramos las perspectivas, experiencias, culturas y diferencias esenciales que posee nuestro Consejo, Alta Gerencia y plantilla laboral.

Luchamos por cumplir o superar todas las expectativas razonables de nuestros grupos de interés, así como ser una compañía digna de ser considerada como un excelente lugar para trabajar. El reclutar, retener, retribuir y desarrollar a nuestra gente con base en sus habilidades y aportaciones nos permite ser exitosos en ambas aspiraciones.

La Alta Gerencia encabeza los esfuerzos y marca la dirección, pero es responsabilidad de todos en Endeavour mantener una cultura que respalde los principios de diversidad e inclusión.

3. Política

Esta Política establece las directrices bajo las cuales Endeavour intentará impulsar la diversidad en toda su estructura, incluyendo a nivel Consejo, y es aplicable a sus directores ejecutivos y no ejecutivos, sus gerentes de tiempo completo, medio tiempo y temporales, sus empleados, así como sus contratistas, consultores y asesores.

Esta Política no aprueba la participación en acciones que violarían cualquier ley y reglamento contra la discriminación, igualdad de empleo u otras leyes y reglamentos.

Los empleados, la Alta Gerencia y los directores serán contratados y promovidos con base en sus calificaciones, habilidades y contribuciones.

4. Responsabilidades y Reporte

(a) Responsabilidades del Consejo

El Consejo se compromete a fomentar un entorno laboral diverso en el cual:

- se escuchen y respeten las opiniones y diferencias individuales;
- las oportunidades laborales se basen en las cualidades requeridas para un puesto en particular en un momento específico, incluyendo capacitación, experiencia, desempeño, habilidades y méritos; y
- no se toleren actitudes, conductas, acciones ni estereotipos indebidos, sino que, por el contrario, se aborden y eliminen.

El Consejo supervisará de manera proactiva el desempeño de la Compañía en el cumplimiento de los estándares descritos en esta Política. Esto incluirá una revisión anual de las iniciativas de diversidad establecidas por el Consejo y el progreso para lograrlas. El Consejo considerará la diversidad en los criterios de selección de los nuevos miembros del Consejo que califiquen en virtud de su experiencia y conocimientos en la industria. En particular, el Consejo fijará como meta que el 30% de sus miembros sean mujeres.

(b) Responsabilidades de la Alta Gerencia

La Alta Gerencia tiene a su cargo la responsabilidad de implementar esta Política, ejecutar las iniciativas de diversidad que determine el Consejo, así como informar a éste sobre los avances y logros en dichas iniciativas. Por consiguiente, la Alta Gerencia es responsable de reclutar y fomentar una cultura de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.

La Alta Gerencia promoverá un entorno laboral que valore y haga uso de las aportaciones de empleados con una diversidad de perfiles, experiencias y perspectivas a través de la concientización de los beneficios de la diversidad en la plantilla laboral y la gestión exitosa de dicho elemento.

La Alta Gerencia considerará la diversidad en los criterios de selección de los nuevos miembros en la alta dirección. Solo se considerarán candidatos que estén altamente calificados en función de su experiencia, educación, pericia, habilidades personales, cualidades y conocimientos generales y específicos de la industria. En especial, buscará tener al menos un candidato de género femenino para cualquier nuevo puesto en la alta dirección.

(c) Presentación de informes

En cada Informe Anual o Circular Informativa preparada por la Alta Gerencia, la Compañía reportará:

- las iniciativas mensurables para el logro de la diversidad que haya establecido el Consejo de conformidad con esta Política, así como el avance hacia el logro de las mismas; y
- la proporción de mujeres en la plantilla laboral, Alta Gerencia y Consejo.

5. Revisiones

Ultima revisión y aprobación por el Consejo, el 5 de Noviembre de 2022.