

## **ENDEAVOUR SILVER CORP.**

### **Reglamento Orgánico del Comité de Compensación** (con efectos a partir del 1 de agosto de 2012)

Este Reglamento Orgánico del Comité de Compensación ha sido aprobado por el Consejo de Administración (el "Consejo") de Endeavour Silver Corp. en la fecha arriba estipulada.

#### **1. Objeto del Comité de Compensación**

El Comité de Compensación asesorará y hará recomendaciones al Consejo en sus labores de supervisión con respecto a la estrategia, políticas y programas de la Compañía en materia de remuneración y desarrollo de la alta dirección y los consejeros.

#### **2. Composición**

El Comité de Compensación estará integrado por al menos dos consejeros, cada uno de los cuales deberá ser independiente y no relacionado, según lo determine el Consejo de conformidad con los requisitos aplicables de la legislación que rija a la Compañía, los de las bolsas de valores en las que coticen sus valores y los de las autoridades regulatorias correspondientes en materia bursátil.

Los miembros del Comité de Compensación serán designados en forma anual por el Consejo y fungirán como tales hasta que sus sucesores sean debidamente nombrados. El Consejo designará a un miembro del Comité de Compensación como presidente del mismo (el "Presidente") pero, si omitiere hacerlo, los miembros del Comité podrán nombrarlo mediante una mayoría de votos de su pleno.

#### **3. Sesiones**

El Comité sesionará al menos una vez al año o de manera más frecuente si así se requiriere. El Comité de Compensación buscará actuar de manera consensuada; sin embargo, el voto afirmativo de la mayoría de sus miembros que participen en cualquiera de sus sesiones será suficiente para adoptar una resolución.

#### **4. Funciones y responsabilidades del Comité**

4.1 Las funciones primordiales del Comité de Compensación serán:

- (a) revisar y evaluar en forma anual la idoneidad de este Reglamento Orgánico y, en su caso, recomendar cambios al mismo;
- (b) revisar la idoneidad y forma de remuneración de la alta dirección y garantizar que la misma refleje de manera realista los riesgos y responsabilidades inherentes a esos cargos;
- (c) revisar y recomendar al Consejo para su aprobación, políticas relacionadas con la remuneración de la alta dirección y los consejeros de la Compañía;
- (d) revisar el desempeño de la alta dirección de la Compañía y recomendar anualmente al Consejo para su aprobación el monto y composición de la remuneración que se pagará a dichos directivos;
- (e) revisar y aprobar las metas y objetivos corporativos ligados a la remuneración del Director General Ejecutivo, el Director de Operaciones, el Director de Finanzas y otros directivos,

según resulte relevante, así como evaluar su desempeño en comparación con dichas metas y objetivos, y definir sus emolumentos con base en esa calificación;

- (f) revisar y hacer recomendaciones al Consejo con respecto a planes de jubilación, opciones sobre acciones, de capital y de otro tipo de incentivos en beneficio de la alta dirección;
- (g) supervisar la administración del plan de opciones sobre acciones de la Compañía en beneficio de los consejeros, directivos, empleados y proveedores de servicios de la Compañía y sus subsidiarias;
- (h) revisar la idoneidad y forma de remuneración de los consejeros y garantizar que la misma refleje de manera realista los riesgos y responsabilidades inherentes a dichos cargos, así como fijar el monto y composición de los emolumentos que se pagarán a los miembros del Consejo y sus comités;
- (i) revisar el diseño y competitividad, en términos generales, de los programas de remuneración y prestaciones de la Compañía;
- (j) informar al Consejo sobre cualesquiera otras cuestiones y recomendaciones que emita el Comité de Compensación;
- (k) revisar y aprobar la discusión y análisis en materia de remuneración para que se incluya en la circular informativa de la asamblea general anual de la Compañía;
- (l) si así lo solicitare el Consejo; tomar en cuenta las implicaciones de los riesgos asociados con las políticas y prácticas de remuneración de la Compañía;
- (m) apegarse al proceso que establezca para todos los comités del Consejo para la evaluación del desempeño del Comité; y
- (n) ejercer aquellas otras facultades y llevar a cabo aquellas otras funciones y responsabilidades que sean inherentes a los propósitos, funciones y responsabilidades que aquí se especifican y que eventualmente delegue el Consejo al Comité.

4.2 El Comité tendrá la facultad de conducir cualquier investigación que resulte adecuada para el cumplimiento de sus responsabilidades. Tras analizarlo con el Consejo, el Comité podrá contratar o designar, al gasto de la Compañía, a aquellos consultores en materia de compensaciones y otros expertos y asesores que considere necesarios para llevar a cabo sus funciones, así como determinar y pagar su remuneración. Si el Consejo así lo solicitare, el Comité pre-aprobará cualquier otro servicio que dichos consultores, expertos o asesores, o cualquiera de sus afiliadas, presten a la Compañía previa solicitud de la administración de ésta.