



ENDEAVOUR SILVER CORP.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD

MARZO DE 2015

POLÍTICA DE DIVERSIDAD

Una cultura de diversidad

Endeavour Silver Corp. y todas sus subsidiarias ("Endeavour") están comprometidas con la diversidad en el lugar de trabajo. Endeavour está consciente de los beneficios derivados de la diversidad en su Consejo, 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.

“**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 poseen nuestro Consejo, 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 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.

Efecto y aplicación

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 prohíbe involucrarse en acciones que violen cualquier ley y reglamento en materia de discriminación, equidad en el empleo u otras áreas.

Endeavour está en contra de la adopción de cuotas en respaldo a su política de diversidad. Los empleados, la gerencia y los consejeros serán reclutados y promovidos con base en sus calificaciones, habilidades y aportaciones.

Responsabilidades y presentación de informes del Consejo y la Gerencia

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 establecidos en esta Política, lo cual incluirá una revisión anual de toda iniciativa sobre diversidad establecida por el Consejo, así como el avance en el logro de las mismas.

El Consejo considerará la diversidad en los criterios de selección de sus nuevos miembros. En especial, buscará tener al menos un candidato de género femenino para cualquier asiento futuro en el Consejo.

Responsabilidades de la Gerencia

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

La 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 Gerencia considerará la diversidad en los criterios de selección de los nuevos miembros del Consejo. En especial, buscará tener al menos un candidato de género femenino para cualquier nuevo puesto en la alta dirección.

Presentación de informes

En cada Informe Anual o Circular de Poder de la Gerencia, la Compañía revelará:

- 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 dirección y Consejo de Endeavour.

Cambios a esta política

La Compañía se reserva el derecho, a su absoluta discreción, a cambiar esta política en cualquier momento según lo considere necesario.

Aprobada por el Consejo de Administración el 13 de marzo de 2015