

# Estatuto del Comité de Remuneración

## 1. Mandato

El Comité de Remuneración (el "Comité") asesorará y hará recomendaciones al Consejo de Administración (el "Consejo") en su función de supervisión con respecto a la estrategia, las políticas y los programas sobre la remuneración y desarrollo de la alta gerencia y directores de Endeavour Silver Corp. (la "Compañía").

## 2. Composición

El Comité estará compuesto por no menos de dos directores, cada uno de los cuales será independiente y no relacionado, según lo determine el Consejo conforme a la Política Nacional 58-201 – *Directrices de Gobierno Corporativo* y de acuerdo con los requisitos aplicables de las leyes que rigen la Compañía, las bolsas de valores aplicables en las que cotizan los títulos de la Compañía y las autoridades reguladoras correspondientes en material bursátil.

## 3. Duración del Mandato

Los miembros del Comité serán nombrados o reelegidos por el Consejo anualmente y desempeñarán sus funciones hasta que sus sucesores sean debidamente nombrados. El Consejo estará facultado en cualquier momento para cambiar la composición del Comité y asignar vacantes, con el fin de que el Comité continúe satisfaciendo los requisitos de composición mencionados anteriormente. Un miembro del Comité dejará automáticamente de ser miembro del Comité al dejar de ser director del Consejo o al dejar de cumplir con los requisitos establecidos, por la legislación aplicable, las bolsas de valores aplicables y / o las autoridades reguladoras de valores aplicables.

#### **4. Presidente del Comité**

El Consejo designará a un miembro del Comité como presidente del Comité (el "Presidente"), pero, si no lo hace, los miembros del Comité pueden designar al Presidente por mayoría de votos del Comité. Es responsabilidad del Presidente del Comité:

- (a) programar todas las reuniones del Comité y proporcionar al Comité una notificación por escrito y un orden del día con antelación para todas las reuniones;
- (b) dirigir al Comité en la evaluación anual de su mandato y su eficacia en el cumplimiento de su mandato;
- (c) informar al Consejo después de cada reunión del Comité, incluyendo recomendaciones sobre cualquier decisión o acción específica que el Consejo deba considerar;
- (d) trabajar con el Presidente del Consejo, el Director Ejecutivo (el "CEO"), el Presidente, el Secretario Corporativo y el Director Financiero (el "CFO") si es necesario, para establecer la frecuencia de las reuniones del Comité y las agendas de las reuniones;
- (e) proporcionar liderazgo al Comité y presidir las reuniones del Comité;
- (f) facilitar el flujo de información hacia y desde el Comité y fomentar un entorno en el que los miembros del Comité puedan formular preguntas y expresar sus puntos de vista; y
- (g) adoptar las demás medidas que sean razonablemente necesarias para garantizar que el Comité cumpla su mandato.

#### **5. Reuniones**

El Comité se reunirá al menos una vez al año o con mayor frecuencia, según sea necesario. Si el Presidente no está presente dentro de los 15 minutos siguientes a la hora fijada para la celebración de la reunión, los directores presentes que sean miembros del Comité podrán elegir a uno de ellos para presidir la reunión. El quórum para las reuniones será la mayoría de los miembros del Comité presentes en persona o a través de un dispositivo de comunicación que permita a todas las personas que participen en la reunión hablar y escucharse entre sí. El Comité mantendrá actas escritas de sus reuniones y cualquier otro registro que considere apropiado.

Las minutas se archivarán junto con las actas de las reuniones del Consejo. El Comité presentará informes periódicos de sus reuniones al Consejo, directamente o a través del Presidente, acompañados de cualquier recomendación al Consejo aprobada por el Comité.

En cada reunión del Comité, el Comité podrá sesionar de manera privada (in camera), sin la participación de la alta gerencia ni de los miembros no independientes del Consejo. La agenda de cada reunión del Comité deberá incluir un espacio destinado a la celebración de dicha sesión.

## **6. Autoridad**

El Comité estará facultado para:

- (a) llevar a cabo cualquier investigación apropiada con el fin de cumplir con sus responsabilidades;
- (b) retener o nombrar, a expensas de la Compañía, a los consultores de remuneración y otros expertos y asesores que considere necesarios para llevar a cabo sus funciones, y para establecer y pagar su remuneración. Si así lo solicita el Consejo, el Comité aprobará previamente otros servicios que dichos consultores, expertos o asesores, o cualquiera de sus afiliados, brinden a la Compañía a solicitud de la gerencia de la Compañía; e
- (c) invitar a los asesores externos o internos, incluyendo cualquier miembro del equipo de gestión u otra persona, a asistir a cualquier reunión del Comité, total o parcialmente, según corresponda, para realizar presentaciones, participar en debates o proporcionar información y asistencia al Comité según sea necesario.

## **7. Responsabilidades y Deberes del Comité**

Las principales responsabilidades del Comité son:

- (a) examinar y evaluar anualmente el presente estatuto y, cuando sea necesario, recomendar cambios a este;
- (b) examinar la idoneidad y la forma de remuneración del personal directivo superior y velar por que la remuneración refleje de manera realista los riesgos y responsabilidades de esos puestos;
- (c) revisar y recomendar al Consejo la aprobación de políticas relacionadas con la remuneración de la alta gerencia y los directores de la Compañía;

- (d) revisar el desempeño de la alta gerencia de la Compañía y recomendar anualmente al Consejo para su aprobación el monto y la composición de la remuneración que se pagará a la alta gerencia de la Compañía;
- (e) revisar y aprobar las metas y objetivos corporativos relevantes para la remuneración del CEO, el Director de Operaciones y el CFO y otros funcionarios, según corresponda, evaluar su desempeño en conjunto con metas y objetivos, y establecer su remuneración basada en esta evaluación;
- (f) revisar y recomendar al Consejo el nombramiento, la contratación y las demás condiciones laborales del CEO y de los miembros de la alta gerencia, incluyendo las disposiciones aplicables en materia de indemnización por terminación de empleo y los beneficios que puedan otorgarse en caso de un cambio de control de la Compañía.
- (g) examinar y formular recomendaciones al Consejo con respecto a planes de pensiones, opciones sobre acciones, acciones y otros planes de incentivos en beneficio del personal de la alta gerencia;
- (h) supervisar la administración de los planes de incentivos de corto y largo plazo de la Compañía en beneficio de los directores, funcionarios, empleados y proveedores de servicios de la Compañía y sus subsidiarias;
- (i) supervisar anualmente, o cuando sea necesario, el estado de cumplimiento de los objetivos de corto plazo del STIP (Short Term Incentive Plan);
- (j) revisar la idoneidad y la forma de remuneración de los directores y velar por que la remuneración refleje de manera realista las responsabilidades y los riesgos de dichos cargos y fijar el importe y la composición de la remuneración que debe pagarse a los miembros del Consejo y a sus comités;
- (k) revisar el diseño y la competitividad de los programas de remuneración y beneficios de la Compañía en general;
- (l) informar al Consejo, por escrito o en una reunión del Consejo, sobre todos los asuntos examinados y las recomendaciones formuladas por el Comité;
- (m) revisar y aprobar la divulgación de remuneración de la alta gerencia de la Compañía, incluida la discusión y el análisis de la remuneración para su inclusión en la circular informativa del Consejo en la asamblea general anual de la Compañía, antes de que la Compañía divulgue públicamente dicha información;
- (n) si así lo solicita el Consejo, considerar las implicaciones de los riesgos asociados con las políticas y prácticas de remuneración de la Compañía;

- (o) seguir el proceso establecido para todos los comités del Consejo para evaluar el desempeño del Comité; y
- (p) ejercer otros poderes y realizar otros deberes y responsabilidades que sean incidentales a los propósitos, deberes y responsabilidades especificados en este documento y que de vez en cuando puedan ser delegados al Comité por el Consejo.

En todo caso, el Comité formulará recomendaciones, cuando sea necesario, a la dirección de la Compañía y/o al Consejo. El Consejo y la administración de la Compañía se asegurarán de que el Comité cuente con los recursos adecuados para cumplir con su mandato.

## **8. Revisiones**

Última actualización y aprobación por el Consejo, el 29 de julio de 2026.