

Reglamento Orgánico del Comité de Remuneración

(revisado en noviembre de 2020)

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

Objeto del Comité de Remuneración

El Comité de Remuneración 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.

Composición

El Comité de Remuneración 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 títulos y los de las autoridades reguladoras correspondientes en materia bursátil.

Los miembros del Comité de Remuneración 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 Remuneración como presidente del mismo (el "Presidente") pero, si omitiere hacerlo, los miembros del Comité de Remuneración podrán nombrarlo mediante una mayoría de votos de su pleno.

Sesiones

El Comité sesionará al menos una vez al año o de manera más frecuente si así se requiriera. Será responsabilidad del Presidente del Comité programar todas las sesiones de este último y entregar a los miembros del mismo la notificación por escrito y el orden del día correspondientes para todas las sesiones. El Presidente del Comité entregará el informe pertinente al Consejo tras la celebración de cada sesión del Comité, incluyendo recomendaciones sobre decisiones o acciones específicas que el Consejo deberá tomar en cuenta.

El Comité podrá invitar a un asesor (o asesores) externo(s) o interno(s), incluyendo a miembros del equipo directivo o cualquier otra persona, para que asista(n) a algunas o a todas las sesiones del mismo, a fin de que realice(n) presentaciones, participe(n) en

deliberaciones o proporcione(n) información y asistencia al Comité, según lo solicite dicho órgano.

Responsabilidades y funciones del Comité

1. Las responsabilidades principales del Comité de Remuneración 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, así como 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 pertinente, así como evaluar su desempeño en comparación con dichas metas y objetivos, y definir sus emolumentos con base en esta 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 incentivos a largo plazo de la Compañía en beneficio de los consejeros, funcionarios y empleados, así como los 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, por escrito o en una de sus sesiones, sobre cualesquiera otras cuestiones revisadas y recomendaciones que emita el Comité de Remuneración;
 - k. revisar y aprobar la declaración de remuneración ejecutiva de la Compañía, incluyendo los comentarios y análisis en materia de remuneración, para que se incluya en la circular informativa de la asamblea general anual de la Compañía, antes de que la Compañía revele públicamente esa información;
 - l. si así lo solicitare el Consejo; considerar las implicaciones de los riesgos asociados con las políticas y prácticas de remuneración de la Compañía;
 - m. apearse al proceso que establezca para todos los comités del Consejo destinado a la evaluación del desempeño del Comité; y
 - n. ejercer aquellas otras facultades y llevar a cabo las demás funciones y responsabilidades que sean inherentes a los propósitos, funciones y responsabilidades que aquí se especifican y que eventualmente delegue el Consejo al Comité.
2. El Comité tendrá la facultad de llevar a cabo cualquier investigación que resulte conveniente para el cumplimiento de sus responsabilidades. El Comité podrá contratar o designar, al costo y gasto de la Compañía, a aquellos consultores en materia de remuneración y otros expertos y asesores que considere necesarios para llevar a cabo sus funciones, así como determinar y pagar sus emolumentos. Si el Consejo así lo solicitare, el Comité pre-aprobará cualquier otro servicio que dichos consultores, expertos o asesores, o alguna de sus afiliadas, presten a la Compañía previa solicitud de la administración de esta última.