

# Política de Diversidad

## 1. Propósito

El principio rector de Endeavour Silver Corp. (la "**Compañía**") es reclutar y retener a las personas en función del mérito, evaluando a las personas de acuerdo con su conocimiento, experiencia, pericia, cualidades de liderazgo y otros atributos esenciales para el éxito de la Compañía. 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 respalte los principios de diversidad e inclusión.

## 3. Política

Esta Política se aplica 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.

Para fortalecer el proceso de planificación de la sucesión, uno de los objetivos clave de esta política es incorporar consideraciones de diversidad en la planificación de la sucesión y en la selección de la alta dirección dentro de la empresa.

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. El Consejo busca fortalecer sus capacidades manteniendo la diversidad en la membresía de los comités y en los roles de liderazgo del Consejo. Aunque se prioriza los nombramientos basados en el mérito, se considerará la diversidad al asignar los roles de liderazgo para el Consejo y sus comités.

##### (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**

Última revisión y aprobación por el Consejo, el 12 de agosto de 2025.