

## ESTATUTO DEL COMITÉ DE COMPENSACIONES

### COMITÉ DE COMPENSACIONES

El Comité de Compensaciones (en lo sucesivo, el “**Comité**”) auxiliará al Consejo de Administración (el “**Consejo**”) de Discovery Silver Corp. (“**Discovery**” o la “**Compañía**”) en su función de supervisión respecto de (i) la estrategia, políticas y programas globales de recursos humanos de la Compañía, y (ii) todos los asuntos relacionados con la adecuada utilización de los recursos humanos dentro de la Compañía, con especial enfoque en la sucesión, desarrollo y compensación de la Administración.

### FUNCIÓN Y OBJETIVO

El Comité es designado por el Consejo de Discovery y le reporta directamente. El Comité auxiliará al Consejo en el cumplimiento de las responsabilidades de supervisión del Consejo relacionadas con la atracción, compensación, evaluación y retención de empleados clave de la Alta Dirección, y en particular del **Director Ejecutivo**, con las habilidades y experiencia necesarias para permitir que la Compañía alcance sus objetivos y estrategias con una compensación justa y competitiva e incentivos de desempeño adecuados.

El Comité y sus integrantes deberán, en la mayor medida de sus capacidades y conocimientos, y actuando razonablemente, cumplir con todos los requisitos legales, regulatorios y de cotización aplicables, incluidos, sin limitación, los de cualquier bolsa de valores en la que coticen los valores de la Compañía, la *Business Corporations Act* (British Columbia) y todas las autoridades regulatorias aplicables en materia de valores.

### INTEGRACIÓN

El Comité estará integrado por tres o más Directores. Al menos dos integrantes del Comité no deberán ser directivos ni empleados de la Compañía. Al menos dos de sus integrantes deberán satisfacer los requisitos aplicables de independencia y experiencia previstos en la legislación aplicable a la Compañía, en las bolsas de valores aplicables en las que coticen los valores de la Compañía y en las autoridades regulatorias aplicables en materia de valores.

- Los integrantes del Comité serán designados en una sesión del Consejo, que normalmente se celebrará inmediatamente después de la asamblea anual de accionistas. Cada integrante permanecerá en funciones hasta que se designe a su sucesor, salvo que renuncie, sea removido por el Consejo o deje de ser Director de la Compañía. Cualquier integrante podrá ser removido o sustituido en cualquier momento por el Consejo.
- Cuando se produzca una vacante en la integración del Comité, esta podrá cubrirse por votación de la mayoría del Consejo.
- La Presidencia del Comité (la “Presidencia”) podrá ser designada por el Consejo o, si este no lo hace, los integrantes del Comité podrán elegir a una Presidencia por mayoría del total de sus integrantes. La Presidencia del Comité deberá ser un Director independiente (según se describe anteriormente).
- Si la Presidencia del Comité no está presente en alguna sesión del Comité, uno de los demás integrantes del Comité presentes en la sesión será elegido por el Comité para presidirla.
- El Comité designará a una persona secretaria (la “Secretaría”), quien no necesitará ser integrante del Comité ni Director de la Compañía. La Secretaría levantará las minutas de las sesiones del Comité. Este cargo normalmente será desempeñado por la Secretaría de la Compañía.
- Los integrantes del Comité tendrán derecho a recibir la remuneración por actuar como integrantes del Comité que el Consejo determine periódicamente.

### SESIONES

El Comité sesionará al menos una vez al año a solicitud de la Presidencia. Adicionalmente, cualquier Director podrá convocar una sesión.

- La Presidencia del Comité preparará y/o aprobará el orden del día antes de cada sesión.
- El aviso de la hora y lugar de cada sesión podrá darse verbalmente, por escrito, por fax o por correo electrónico a cada integrante del Comité con al menos 48 horas de anticipación a la hora fijada para dicha sesión.
- Cualquier integrante podrá renunciar al aviso de la sesión por cualquier medio. La asistencia de un integrante a la sesión constituirá renuncia al aviso de la sesión, salvo cuando dicho integrante asista expresamente con el propósito de objetar el desahogo de cualquier asunto, con base en que la sesión no fue convocada legalmente.
- Cualquier integrante del Comité podrá participar en una sesión del Comité por medio de conferencia telefónica u otro equipo de comunicación, y el integrante que participe en una sesión conforme a este párrafo se tendrá, para efectos del presente, como presente en persona en la sesión.
- La mayoría de los integrantes del Comité, presentes en persona, por videoconferencia, por teléfono o por una combinación de estos medios, constituirá quórum.
- Si dentro de una hora siguiente a la hora señalada para una sesión del Comité no se reúne el quórum, la sesión se entenderá aplazada a la misma hora del segundo día hábil siguiente a la fecha de dicha sesión, en el mismo lugar. Si en la sesión aplazada no se reúne el quórum antes referido dentro de una hora siguiente a la hora señalada para dicha sesión aplazada, esta se entenderá nuevamente aplazada a la misma hora del segundo día hábil siguiente a la fecha de dicha sesión, en el mismo lugar. Si en la segunda sesión aplazada no se reúne el quórum antes referido, el quórum para la sesión aplazada se integrará con los integrantes presentes.
- En caso de que exista una vacante, los integrantes restantes del Comité podrán ejercer todas sus facultades y responsabilidades, siempre que permanezca en funciones el quórum requerido.
- En todas las sesiones del Comité, toda cuestión será resuelta por mayoría de los votos emitidos. En caso de empate, el asunto se someterá al Consejo para su decisión. Cualquier decisión o determinación del Comité que conste por escrito y esté firmada por todos los integrantes del Comité tendrá la misma validez y eficacia que si hubiera sido adoptada en una sesión debidamente convocada y celebrada.
- Se espera que el Director Ejecutivo esté disponible para asistir a las sesiones; no obstante, en cada sesión se reservará un espacio para discusión privada sin la presencia del Director Ejecutivo ni de ningún otro integrante de la Administración. El Director Ejecutivo no deberá estar presente durante la votación o deliberaciones relacionadas con la compensación del Director Ejecutivo.
- El Comité podrá invitar específicamente a otras personas de apoyo para asistir a sus sesiones, incluidos cualesquiera directivos, directores y empleados de la Compañía y de sus subsidiarias, así como cualesquiera otras personas que estime convenientes.
- El Comité tendrá el derecho de determinar quién podrá y quién no podrá estar presente en cualquier momento durante una sesión del Comité.
- Las minutas de las sesiones del Comité se enviarán a todos los integrantes del Comité.
- La Presidencia del Comité informará periódicamente al Consejo sobre las conclusiones, actividades y recomendaciones del Comité.

## RECURSOS Y FACULTADES

El Comité tendrá acceso a los directivos y empleados de la Compañía y de sus subsidiarias, así como a la información relativa a la Compañía y a sus subsidiarias que considere necesaria o conveniente para desempeñar sus deberes y responsabilidades.

- El Comité tendrá la facultad de obtener asesoría y apoyo de asesores jurídicos, contables u otros asesores y recursos, internos o externos, según lo estime conveniente, con cargo a la Compañía.
- El Comité tendrá la facultad exclusiva de contratar y terminar la contratación de cualquier consultor en compensación que se utilice para asistir en la evaluación de la compensación de Directores, del Director Ejecutivo o de directivos ejecutivos senior, y tendrá la facultad exclusiva de aprobar los honorarios del consultor, que serán pagados por la Compañía, así como los demás términos de contratación.

## RESPONSABILIDADES

### A. Presidencia

Para llevar a cabo sus responsabilidades de supervisión, la Presidencia del Comité deberá realizar lo siguiente:

- proporcionar liderazgo al Comité respecto de sus funciones conforme a lo descrito en este Estatuto y según resulte apropiado en cualquier otro caso, incluida la supervisión de la logística de operación del Comité;
- presidir las sesiones del Comité (salvo cuando no esté presente, incluidas las sesiones privadas), e informar al Consejo después de cada sesión del Comité sobre las conclusiones, actividades y recomendaciones del Comité;
- asegurar que el Comité sesione por lo menos una vez al año;
- establecer, en consulta con los integrantes del Comité, un calendario para la celebración de las sesiones del Comité;
- establecer el orden del día de cada sesión del Comité, con aportaciones de los demás integrantes del Comité y de cualesquiera otras partes que resulten aplicables;
- asegurar que los materiales del Comité estén disponibles para cualquier Director que los solicite;
- actuar como enlace y mantener comunicación con la Presidencia y el Consejo (o con el Director líder, si se trata de una persona distinta de quien presida el Consejo) y con el Consejo, a fin de optimizar y coordinar la participación de los integrantes del Consejo y maximizar la eficacia del Comité. Esto incluye informar al pleno del Consejo sobre todos los procedimientos y deliberaciones del Comité en la primera sesión del Consejo posterior a cada sesión del Comité, así como en cualquier otro momento y en la forma que el Comité considere conveniente;
- informar anualmente al Consejo sobre la función del Comité y sobre la eficacia de dicha función del Comité en la contribución a los objetivos y responsabilidades del Consejo en su conjunto;
- asegurar que los integrantes del Comité comprendan y cumplan sus deberes y obligaciones;
- fomentar la toma de decisiones ética y responsable por parte del Comité y de cada uno de sus integrantes;
- junto con el Comité de Gobierno Corporativo y Nominación, supervisar periódicamente la estructura, integración, membresía y actividades delegadas al Comité;
- asegurar que el Comité disponga de los recursos y la experiencia necesarios para llevar a cabo su trabajo de forma efectiva y eficiente, y preaprobar el trabajo que realizarán consultores para el Comité;
- facilitar una comunicación eficaz entre los integrantes del Comité y la Administración;
- alentar a los integrantes del Comité a formular preguntas y expresar sus puntos de vista durante las sesiones;

- asistir a cada asamblea de accionistas para responder cualquier pregunta que los accionistas dirijan a la Presidencia; y
- desempeñar cualesquiera otros deberes y responsabilidades que el Consejo delegue periódicamente a la Presidencia.

## **B. El Comité**

Para llevar a cabo sus responsabilidades de supervisión, el Comité deberá realizar lo siguiente:

- revisar y aprobar anualmente las metas y objetivos corporativos relevantes para la compensación del Director Ejecutivo y de los directivos ejecutivos senior; evaluar el desempeño del Director Ejecutivo y el desempeño de cada directivo ejecutivo senior a la luz de dichas metas y objetivos; y recomendar al Consejo, para su aprobación, el nivel de compensación del Director Ejecutivo y de cada directivo ejecutivo senior con base en dicha evaluación. Al determinar dicha compensación, el Comité considerará el desempeño de la Compañía y el retorno relativo para los accionistas, así como la compensación de los Director Ejecutivo y directivos ejecutivos senior en compañías comparables. Adicionalmente, el Comité podrá considerar las aportaciones del Director Ejecutivo sobre la compensación de directivos ejecutivos senior, pero el Director Ejecutivo no podrá aportar información respecto de su propia compensación;
- revisar y aprobar las prestaciones ejecutivas y beneficios complementarios otorgados al Director Ejecutivo y a los directivos ejecutivos senior;
- revisar anualmente los sistemas de compensación vigentes para los empleados de la Compañía, a fin de asegurar la equidad y pertinencia de la compensación de todos los empleados, incluidos los planes de compensación incentivada y los planes basados en acciones;
- administrar y formular recomendaciones al Consejo respecto de la adopción, modificación o terminación de los planes de compensación incentivada y planes basados en acciones de la Compañía (incluidas disposiciones específicas) en los que puedan participar el Director Ejecutivo y los directivos ejecutivos senior;
- asegurar que se hayan obtenido todas las aprobaciones necesarias de los accionistas y regulatorias para los planes de compensación basada en acciones;
- recomendar al Consejo políticas de compensación y reembolso de gastos para Directores;
- revisar y aprobar contratos de trabajo, acuerdos de terminación, convenios de cambio de control y otros acuerdos similares para el Director Ejecutivo y los directivos ejecutivos senior;
- comparar anualmente la remuneración total (incluidos beneficios) y sus principales componentes para los directivos ejecutivos senior con las prácticas de remuneración en la misma industria;
- establecer niveles de compensación de Directores, incluidos honorarios fijos, cuotas por asistencia a sesiones, planes basados en acciones y otros componentes similares de la compensación de Directores, para aprobación del Consejo, con base en revisiones de la compensación de Directores en compañías comparables;
- revisar y recomendar al Consejo, para su aprobación, la divulgación relativa a la compensación de ejecutivos y Directores en la circular de poderes de la Administración y en cualesquiera documentos de oferta antes de su divulgación pública;
- revisar y reevaluar la suficiencia de este Estatuto anualmente o cuando sea necesario, y recomendar cualquier cambio propuesto al Comité de Gobierno Corporativo y Nominación para su aprobación;
- revisar y formular recomendaciones al Consejo sobre el número y frecuencia de otorgamientos de opciones sobre acciones a empleados; y
- llevar a cabo cualesquiera otras actividades consistentes con este Estatuto y con la legislación aplicable, según el Comité o el Consejo consideren necesarias o convenientes.

**ADOPCIÓN**

Este Estatuto fue adoptado por el Consejo el 12 de diciembre de 2017.

Revisado y aprobado por el Consejo de Administración el 12 de noviembre de 2024.

Revisado y aprobado por el Consejo de Administración el 26 de marzo de 2026.6