

## **POLÍTICA DE RECUPERACIÓN DE COMPENSACIÓN EJECUTIVA**

### **Objetivo**

El consejo de administración (el “**Consejo**”) de Discovery (la “**Compañía**”) considera que redundaría en el mejor interés de la Compañía adoptar esta política de recuperación de compensación ejecutiva (la “**Política**”) para fortalecer la alineación de la Compañía con buenas prácticas de gobierno en materia de compensación y apoyar a la Compañía en la gestión de riesgos reputacionales y de compensación. Esta Política establece lineamientos para la posible recuperación de remuneración incentivada excedente pagada a ciertos ejecutivos en caso de que los estados financieros de Discovery deban ser objeto de una reformulación como resultado de una conducta indebida del ejecutivo y/o en caso de conducta perjudicial del ejecutivo.

### **Definiciones**

Para efectos de esta Política, además de los términos definidos en otras partes de esta Política, los siguientes términos tendrán los significados que se indican a continuación:

“**Remuneración Basada en Acciones**” significa cualquier adjudicación o pago conforme al plan de opciones sobre acciones de la Compañía, al plan de unidades de acciones diferidas o al plan de incentivos de largo plazo (o cualesquiera otros planes de compensación incentiva vigentes periódicamente), así como cualquier pago de bono, opciones sobre acciones, unidades de acciones por desempeño, unidades de acciones restringidas, unidades de acciones diferidas u otra adjudicación de remuneración basada en acciones, ya sea que la consolidación de derechos dependa del cumplimiento de condiciones de desempeño, del transcurso del tiempo o de ambos.

“**Ejecutivos**” significa cualquier empleado actual o anterior que haya sido identificado por la Compañía como Presidente y Director Ejecutivo de la Compañía (o una persona que desempeñe funciones similares a las de un director ejecutivo), el Director Financiero, el Director de Operaciones, cualquier Vicepresidencia Ejecutiva, Vicepresidencia Senior y cualquier otra vicepresidencia o directivo que sea designado por el Consejo periódicamente, y “**Ejecutivo**” se refiere a cualquiera de dichas personas.

“**Remuneración Incentivada**” significa los bonos en efectivo pagados a una persona y la Remuneración Basada en Acciones adjudicada a una persona.

“**Reformulación**” significa una reformulación contable o la corrección de un error material derivado del incumplimiento material de la Compañía con cualquier requisito aplicable de información financiera, salvo que derive de un cambio o reforma a principios contables o a la legislación en materia de valores.

“**Conducta Indebida**” significa fraude, negligencia grave o conducta dolosa.

### **Recuperación de remuneración excedente: reformulación contable**

En caso de que:

1. la Compañía esté obligada a preparar una Reformulación;
2. el Consejo determine que un Ejecutivo incurrió en Conducta Indebida (según lo admita el propio Ejecutivo o, en ausencia de tal admisión, según lo determine un tribunal competente en sentencia definitiva e inapelable) que haya causado o contribuido de manera significativa al incumplimiento material que dio lugar a la Reformulación; y
3. el monto de la Remuneración Incentivada adjudicada o pagada al Ejecutivo respecto del año al que corresponda la Reformulación (la “**Remuneración Real**”) hubiera sido menor si se hubiera calculado con base en los resultados financieros reformulados (la “**Remuneración Revisada**”),

el Consejo podrá, a su discreción, procurar recuperar del Ejecutivo la totalidad o una parte de la diferencia después de impuestos entre la Remuneración Real y la Remuneración Revisada, cuando la Compañía haya determinado que la Reformulación es necesaria. En la medida en que la diferencia entre la Remuneración Real y la Remuneración Revisada se relacione con Remuneración Basada en Acciones y la Remuneración Basada en Acciones inicialmente adjudicada no haya sido ejercida (en el caso de opciones sobre acciones) o no haya consolidado derechos (en el caso de unidades de acciones restringidas, unidades de acciones diferidas o unidades de acciones por desempeño), el Consejo podrá cancelar o ajustar el número de opciones sobre acciones, unidades de acciones restringidas, unidades de acciones diferidas o unidades de acciones por desempeño adjudicadas en el año al que corresponda la Reformulación para atender dicha diferencia

#### **Recuperación de remuneración excedente: conducta perjudicial**

En caso de que el Consejo determine de buena fe que un Ejecutivo incurrió en Conducta Perjudicial (según se define más adelante), la Compañía podrá recuperar la totalidad o una parte de **(1)** su Remuneración Incentivada, o **(2)** cualesquiera utilidades obtenidas por la venta de valores de la Compañía durante el periodo de 12 meses anterior a la conducta indebida.

“**Conducta Perjudicial**” significa cualquiera de las siguientes conductas en relación con un Ejecutivo:

- (a)** su incumplimiento deliberado y continuo, en forma sustancial, de sus deberes y responsabilidades, cuando dicho incumplimiento haya tenido un efecto adverso en la Compañía;
- (b)** su violación consciente e intencional de cualquier ley, reglamento gubernamental, Código de Conducta de la Compañía o política de la Compañía;
- (c)** cualquier acto de fraude o deshonestidad que resulte, o tenga por objeto resultar, en un enriquecimiento personal a expensas de la Compañía; o
- (d)** su conducta gravemente indebida en el desempeño de sus deberes que resulte en un perjuicio económico para la Compañía.

#### **Administración**

El Consejo podrá delegar al Comité de Compensación todas las determinaciones que deban realizarse y las acciones que deban adoptarse por el Consejo conforme a esta Política. Salvo por lo dispuesto expresamente en la presente, la Política será administrada por el Comité de Compensación del Consejo de Administración (el “**Administrador**”). El Administrador está facultado para interpretar y aplicar la Política, y para realizar todas las determinaciones necesarias, apropiadas o convenientes para la administración de la Política. Cualquier determinación que el Administrador realice conforme a esta Política será definitiva, vinculante y concluyente para todas las partes.

### **Sin indemnización; sucesores**

La Compañía no indemnizará a ningún Ejecutivo por la pérdida de Remuneración Incentivada adjudicada erróneamente. Esta Política será vinculante y exigible para todos los Ejecutivos y sus beneficiarios, herederos, albaceas, administradores o demás representantes legales.

### **Otros derechos de recuperación**

El Consejo pretende que la Política se aplique en la máxima medida permitida por la ley. Cualquier derecho de recuperación conforme a la Política es adicional a, y no sustituye, cualesquiera otros recursos o derechos de recuperación que puedan estar disponibles para la Compañía conforme a la legislación, reglas o reglamentos aplicables respecto de la recuperación o recobro de remuneración adjudicada erróneamente, o conforme a los términos de cualquier contrato de trabajo, convenio de adjudicación de capital o convenio similar. En la medida en que la Compañía, el Consejo o cualquier comité del Consejo esté obligado a cumplir con dichas leyes, reglas o reglamentos, la Política se interpretará incorporando tales requisitos en la medida aplicable.

### **Otras reclamaciones**

Nada de lo contenido en la Política, ni recuperación o recobro alguno contemplado por la Política, limitará cualesquiera reclamaciones, daños o demás recursos legales que la Compañía o cualquiera de sus afiliadas pueda tener contra cualquier persona derivados de, o resultantes de, cualesquiera acciones u omisiones de dicha persona.

### **Fecha de entrada en vigor**

La fecha de entrada en vigor de esta Política es el **6 de mayo de 2025** (la “**Fecha de Entrada en Vigor**”). Esta Política aplica únicamente a la Remuneración Incentivada pagada o adjudicada después de la Fecha de Entrada en Vigor. La remuneración pagada o adjudicada antes de esa fecha no está sujeta a esta Política.

### **Adopción**

Esta Política fue adoptada por el Consejo el 13 de mayo de 2025.  
Revisada y aprobada por el Consejo el 26 de marzo de 2026.

**Acuse de recibo de la Política de Recuperación de Remuneración Ejecutiva de Discovery**

Yo, la persona que suscribe, acepto y reconozco que he leído, y que quedo plenamente obligada y sujeta a, todos los términos y condiciones de la Política de Recuperación de Remuneración Ejecutiva de Discovery (según dicha política sea modificada, reformulada, complementada o de cualquier otra forma modificada periódicamente, la "Política"). Cualesquiera términos con mayúscula inicial utilizados en este Acuse sin definición tendrán el significado establecido en la Política.

Si existe cualquier inconsistencia entre la Política y los términos de cualquier contrato de trabajo del que yo sea parte, o los términos de cualquier plan, programa o convenio de compensación conforme al cual se me haya otorgado, adjudicado, devengado o pagado cualquier remuneración, prevalecerán los términos de la Política. Si el Administrador determina que cualesquiera montos que me hayan sido otorgados, adjudicados, devengados o pagados deben perderse o reembolsarse a la Compañía, tomaré sin demora cualquier medida necesaria para hacer efectiva dicha pérdida y/o reembolso.

Por: \_\_\_\_\_

Nombre:

Cargo:

Fecha: