

DISCOVERY SILVER CORP. ESTATUTOS DEL COMITÉ DE RETRIBUCIONES

COMITÉ DE COMPENSACIONES

El Comité de Remuneración (en lo sucesivo, el "Comité") asistirá al Consejo de Administración (en lo sucesivo, el "Consejo") de Discovery Silver Corp. ("Discovery Silver" o la "Sociedad") en su función de supervisión con respecto a (i) la estrategia, las políticas y los programas globales de recursos humanos de la Sociedad, y (ii) todas las cuestiones relativas a la utilización adecuada de los recursos humanos dentro de la Sociedad, con especial atención a la sucesión, el desarrollo y la remuneración de los directivos.

FUNCIÓN Y OBJETIVO

El Comité es nombrado por el Consejo de Administración de Discovery Silver, al que rinde cuentas. El Comité asistirá al Consejo en el desempeño de las responsabilidades de supervisión del Consejo en relación con la atracción, compensación, evaluación y retención de los empleados clave de la alta dirección, y en particular del Consejero Delegado (el "CEO"), con las habilidades y experiencia necesarias para permitir a la Corporación alcanzar sus objetivos y estrategias con una remuneración justa y competitiva e incentivos de rendimiento adecuados.

El Comité y sus miembros deberán, en la medida de sus posibilidades y conocimientos y actuando razonablemente, cumplir todos los requisitos legales, reglamentarios y de cotización aplicables, incluidos, sin limitación, los de cualquier bolsa de valores en la que coticen las acciones de la Sociedad, la *Ley de Sociedades Comerciales de Canadá* y todas las autoridades reguladoras de valores aplicables.

COMPOSICIÓN

El Comité estará compuesto por tres o más consejeros. Al menos dos de los miembros del Comité no serán directivos ni empleados de la Sociedad. Al menos dos de los miembros deberán cumplir los requisitos de independencia y experiencia exigidos por las leyes que rigen la Sociedad, las bolsas de valores en las que cotizan los valores de la Sociedad y las autoridades reguladoras del mercado de valores.

- Los miembros del Comité serán nombrados en una reunión del Consejo, que normalmente se celebra inmediatamente después de la asamblea anual de accionistas. Cada miembro desempeñará sus funciones hasta que se nombre a su sucesor, a menos que dimita o sea destituido por el Consejo o deje de ser administrador de la Sociedad. La Junta podrá destituir o sustituir a cualquier miembro en cualquier momento.
- Si en cualquier momento se produce una vacante en la composición del Comité, podrá cubrirse por votación de la mayoría del Consejo.
- El Presidente del Comité (el "Presidente") puede ser designado por el Consejo o, si éste no lo hace, los miembros del Comité pueden elegir un presidente por votación de la mayoría de los miembros del Comité. El Presidente del Comité deberá ser un consejero independiente (tal y como se ha descrito anteriormente).
- Si el Presidente del Comité no está presente en una reunión del Comité, uno de los otros miembros del Comité presentes en la reunión será elegido por el Comité para presidirla.
- El Comité nombrará un secretario (el "Secretario") que no necesitará ser miembro del Comité ni administrador de la Sociedad. El Secretario levantará acta de las reuniones del Comité. Esta función la desempeña normalmente el Secretario de la Sociedad.

- Los miembros del Comité tendrán derecho a percibir la remuneración que el Consejo determine en cada momento por su actuación como miembros del Comité.

REUNIONES

- El Comité se reunirá al menos una vez al año a petición del Presidente. Además, cualquier administrador podrá convocar una reunión.
- El Presidente del Comité preparará y/o aprobará un orden del día antes de cada reunión.
- La hora y el lugar de cada reunión podrán notificarse verbalmente, por escrito, por fax o por correo electrónico a cada miembro del Comité al menos 48 horas antes de la hora fijada para dicha reunión.
- Todo miembro puede renunciar de cualquier forma a la convocatoria. La asistencia de un miembro a la reunión constituirá una renuncia a la convocatoria de la reunión, excepto cuando un miembro asista a una reunión con el propósito expreso de oponerse a la tramitación de cualquier asunto alegando que la reunión no fue convocada legalmente.
- Cualquier miembro del Comité podrá participar en la reunión del Comité por medio de un teléfono de conferencia u otro equipo de comunicación, y el miembro que participe en una reunión de conformidad con el presente apartado se considerará, a efectos del presente Reglamento, presente en persona en la reunión.
- La mayoría de los miembros del Comité, presentes en persona, por videoconferencia, por teléfono o por una combinación de ambos medios, constituirá quórum.
- Si transcurrida una hora desde la hora fijada para la reunión del Comité no hubiera quórum, la reunión se aplazará hasta la misma hora del segundo día hábil siguiente a la fecha de la reunión, en el mismo lugar. Si en la reunión aplazada no se reuniera el quórum antes indicado una hora después de la hora fijada para la reunión aplazada, ésta se aplazará hasta la misma hora del segundo día hábil siguiente a la fecha de la reunión, en el mismo lugar. Si en la segunda sesión aplazada no se reuniera el quórum antes indicado, el quórum para la sesión aplazada estará constituido por los miembros presentes en ese momento.
- Cuando se produzca una vacante, los miembros restantes del Comité podrán ejercer todos sus poderes y responsabilidades mientras se mantenga el quórum.
- En todas las reuniones del Comité, cada cuestión se decidirá por mayoría de los votos emitidos. En caso de igualdad de votos, la cuestión se someterá a la decisión del Consejo. Toda decisión o determinación del Comité reducida a escrito y firmada por todos los miembros del Comité tendrá la misma eficacia que si se hubiera adoptado en una reunión debidamente convocada y celebrada.
- Se espera que el CEO esté disponible para asistir a las reuniones, pero una parte de cada reunión se reservará para debatir a puerta cerrada sin que el CEO, o cualquier otro miembro de la dirección, esté presente. El CEO no debe estar presente durante las votaciones o deliberaciones relacionadas con su remuneración.
- El Comité podrá, por invitación expresa, contar con la asistencia de otras personas, incluidos funcionarios, directores y empleados de la Sociedad y sus filiales, y otras personas que considere oportuno.

- El Comité tendrá derecho a determinar quién estará presente y quién no en cualquier momento durante una reunión del Comité.
- Las actas de las reuniones del Comité se enviarán a todos sus miembros.
- El Presidente del Comité informará periódicamente al Consejo de las conclusiones, actividades y recomendaciones del Comité.

RECURSOS Y AUTORIDAD

- El Comité tendrá acceso a los directivos y empleados de la Sociedad y sus filiales y a la información relativa a la Sociedad y sus filiales que considere necesaria o conveniente para el desempeño de sus funciones y responsabilidades.
- El Comité estará facultado para obtener asesoramiento y asistencia de asesores y recursos jurídicos, contables o de otro tipo, internos o externos, según estime conveniente, a expensas de la Sociedad.
- El Comité tendrá la autoridad exclusiva para contratar y despedir a cualquier consultor de compensación que se utilice para ayudar en la evaluación de la compensación de directores, CEO o altos ejecutivos y tendrá la autoridad exclusiva para aprobar los honorarios del consultor, que serán pagados por la Corporación, y otros términos de retención.

RESPONSABILIDADES

A. Silla

Para llevar a cabo sus responsabilidades de supervisión, el Presidente del Comité se encargará de lo siguiente:

- dirigir el Comité en lo que respecta a sus funciones, tal como se describen en los presentes Estatutos y según proceda, incluida la supervisión de la logística de las operaciones del Comité.
- presidir las reuniones del Comité (a menos que no esté presente, incluidas las sesiones a puerta cerrada), e informar al Consejo después de cada reunión del Comité sobre las conclusiones, actividades y cualquier recomendación del Comité.
- garantizar que el Comité se reúna al menos una vez al año.
- en consulta con los miembros del Comité, establecerá un calendario para la celebración de las reuniones del Comité.
- establecer el orden del día de cada reunión del Comité, con las aportaciones de los demás miembros del Comité y, en su caso, de otras partes.
- garantizar que el material del Comité esté a disposición de cualquier director que lo solicite.
- actuar como enlace y mantener la comunicación con el Presidente y el Consejo (o el Director Principal, si no es el Presidente) y el Consejo para optimizar y coordinar las aportaciones de los miembros del Consejo y optimizar la eficacia del Comité. Esto incluye informar al Consejo en pleno sobre

Los procedimientos y deliberaciones del Comité en la primera reunión del Consejo después de cada reunión del Comité y en cualquier otro momento y de la manera que el Comité considere conveniente.

- informar anualmente al Consejo sobre el papel del Comité y la eficacia de su contribución a los objetivos y responsabilidades del Consejo en su conjunto.
- velar por que los miembros del Comité comprendan y cumplan sus deberes y obligaciones.
- fomentar una toma de decisiones ética y responsable por parte del Comité y de cada uno de sus miembros.
- junto con el Comité de Gobierno Corporativo y Nombramientos, supervisar la estructura, composición, miembros y actividades delegadas al Comité de vez en cuando;
- velar por que el Comité disponga de los recursos y la experiencia necesarios para llevar a cabo su labor con eficacia y eficiencia y aprobar previamente el trabajo que los consultores vayan a realizar para el Comité.
- facilitar una comunicación eficaz entre los miembros del Comité y la dirección.
- animar a los miembros del Comité a formular preguntas y expresar puntos de vista durante las reuniones;
- asistir a cada junta de accionistas para responder a las preguntas de los accionistas que se le planteen. Presidente; y
- desempeñar las demás funciones y responsabilidades que el Consejo pueda delegarle ocasionalmente.

B. El Comité

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

- revisar y aprobar anualmente las metas y objetivos corporativos relevantes para la retribución del CEO y de los altos directivos, evaluar el rendimiento del CEO y de cada uno de los altos directivos a la luz de dichas metas y objetivos, y recomendar al Consejo para su aprobación el nivel de retribución del CEO y de cada uno de los altos directivos sobre la base de esta evaluación. Para determinar dicha retribución, el Comité tendrá en cuenta los resultados de la empresa y el rendimiento relativo para los accionistas, así como la retribución de los CEO y los altos directivos de empresas comparables. Además, el Comité puede tener en cuenta la opinión del CEO sobre la remuneración de los altos ejecutivos, pero el CEO no puede dar su opinión con respecto a su propia remuneración;
- examinar y aprobar las gratificaciones y prestaciones complementarias concedidas al Director General y a los altos directivos;
- Revisar anualmente los sistemas de remuneración de los empleados de la empresa para garantizar la equidad y adecuación de la remuneración de todos los empleados, incluidos los planes de incentivos y los planes basados en acciones;
- administrar y hacer recomendaciones al Consejo en relación con la adopción, modificación o terminación de los planes de compensación de incentivos de la Corporación y los planes basados en acciones (incluyendo disposiciones específicas) en los que puedan participar el CEO y los altos directivos;

- Garantizar que se han obtenido todas las aprobaciones necesarias de los accionistas y de los organismos reguladores para los planes de compensación basados en acciones;
- recomendar al Consejo las políticas de remuneración y reembolso de gastos de los administradores;
- revisar y aprobar los acuerdos de empleo, los acuerdos de indemnización y los acuerdos de cambio de control y otros acuerdos similares para el CEO y los altos directivos;
- comparar anualmente la remuneración total (incluidos los beneficios) y los principales componentes de la misma de los altos directivos con las prácticas de remuneración del mismo sector;
- Establecer los niveles de remuneración de los consejeros, incluidos los emolumentos, los honorarios de las reuniones, los planes basados en acciones y otros componentes similares de la remuneración de los consejeros para su aprobación por el Consejo, basándose en las revisiones de la remuneración de los consejeros de empresas comparables;
- revisar y recomendar al Consejo para su aprobación la divulgación de información relativa a la remuneración de los ejecutivos y directores en la circular de representación de la dirección y en cualquier documento de oferta antes de su publicación;
- revisar y reevaluar anualmente la adecuación de esta Carta y recomendar cualquier cambio propuesto al Comité de Gobierno Corporativo y Nombramientos para su aprobación;
- revisar y hacer recomendaciones al Consejo sobre el número y la frecuencia de las concesiones de opciones sobre acciones a los empleados; y
- realizar cualesquiera otras actividades compatibles con los presentes Estatutos y con la legislación vigente, que el Comité o el Consejo consideren necesarias o apropiadas.

ADOPCIÓN

Esta Carta fue adoptada por el Consejo el 12 de diciembre de 2017 y revisada y aprobada por última vez el 13 de noviembre de 2023.