

## Política de aptitud para el servicio

### 1. PROPÓSITO

Todas las actividades de Discovery Silver Corp. y sus filiales de propiedad total (denominado "Discovery" o la "Compañía") se llevarán a cabo de una manera que salvaguarde la seguridad y la salud de los empleados, contratistas, visitantes y la comunidad. Discovery se compromete a mantener un ambiente de trabajo seguro y garantizar que todos los empleados son aptos para sus tareas asignadas.

En la industria minera existe una amplia gama de peligros que requieren buen juicio y medidas precisas para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo. Es bien sabido que el consumo de drogas ilícitas y otras sustancias que alteran el estado de ánimo, así como el consumo inadecuado de alcohol y medicamentos, pueden afectar negativamente a la seguridad y el bienestar de los empleados, al entorno laboral y al rendimiento en el trabajo. También puede poner en peligro la integridad y seguridad de las instalaciones y operaciones de la empresa. Para cumplir con las obligaciones legislativas en Canadá y México, la Empresa está obligada a impedir la entrada de personas bajo los efectos de drogas, estupefacientes o alcohol en los emplazamientos mineros.

Un componente esencial de la seguridad operativa es garantizar que los empleados y trabajadores contratados sean aptos para el trabajo y estén libres de cualquier impacto negativo derivado del consumo o las secuelas del alcohol y otras drogas. Como líder del sector, Discovery se ha fijado el objetivo de lograr cero incidentes o lesiones en el lugar de trabajo. Esta política es la piedra angular de los esfuerzos de la empresa para alcanzar y mantener ese objetivo.

### 2. APLICABILIDAD

Esta Política es aplicable a todos los empleados, contratistas y consultores de la Compañía mientras participen en los negocios de la Compañía, mientras se encuentren en las instalaciones de la Compañía y cuando operen vehículos, herramientas, equipo de la Compañía y en general, operen o utilicen cualquier activo propiedad de la Compañía. de conformidad con las leyes y reglamentos laborales mexicanos y canadienses.

### 3. POLÍTICA

Para conseguir un lugar de trabajo seguro, Discovery se compromete a:

- Respetar los derechos humanos y cumplir la legislación vigente.
- Implantar un programa de gestión de la fatiga, que incluya la oportuna formación de concienciación sobre la fatiga para empleados y partes externas y la implantación de horarios de trabajo adecuados como parte de la gestión de la fatiga.
- Tener cero tolerancia para individuos en el lugar de trabajo deteriorados por alcohol o drogas. Discovery introducirá programas de detección apropiados para hacer cumplir esto, en su caso, de conformidad con las regulaciones y la legislación canadiense y mexicana. Esta Política cumple con el Reglamento Interior de Trabajo ("RIT") en México y ha sido debidamente registrada ante la Autoridad Laboral Mexicana correspondiente. De conformidad con el RIT, la Compañía puede llevar a cabo los exámenes médicos necesarios con fines preventivos y de cumplimiento, con el pleno consentimiento de los empleados de conformidad con el artículo XXVII del RIT. Se podrán imponer sanciones por incumplimiento de conformidad con la sección séptima "Sanciones" y la sección novena "Disposiciones Disciplinarias" de la citada ILR.

El término "drogas ilícitas" se refiere a sustancias prohibidas por las leyes mexicanas y canadienses para su producción, posesión, venta, distribución o uso. "Sustancias que alteran el estado de ánimo" se refiere a sustancias que influyen significativamente en el estado mental, las emociones, el estado de ánimo, el comportamiento o la función cognitiva de una persona, incluidos el alcohol, el cannabis, las drogas ilegales y los medicamentos recetados que perjudican el rendimiento laboral. En los casos de medicación prescrita, las personas que participen en actividades relacionadas con el trabajo deben notificarlo a la empresa antes de iniciar sus tareas para evaluar los posibles riesgos. El consumo de alcohol sólo está permitido en contextos no relacionados con el trabajo, después de las horas de trabajo y durante los viajes relacionados con el trabajo, siempre que las personas no se presenten a las actividades laborales en estado de embriaguez.

- Proporcionar servicios de asesoramiento y rehabilitación en materia de abuso de alcohol y drogas. La empresa mantiene canales de comunicación abiertos para las solicitudes de los empleados, incluidas las relacionadas con factores de riesgo psicosocial.
- Proporcionar a los empleados mecanismos internos para ayudarles en situaciones en las que factores externos, incluida la salud mental, puedan estar afectando a su capacidad para trabajar de forma segura, de conformidad con el artículo XXIII -*Riesgos psicosociales*- de la NIT.
- Tomar las medidas adecuadas contra cualquier persona considerada no apta para el trabajo. El objetivo principal de la empresa es garantizar que todas las personas sean aptas para el trabajo y cumplan la legislación minera, laboral y de seguridad pertinente en las jurisdicciones en las que operamos, así como proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable.

#### **4. CUMPLIMIENTO**

Todos los empleados, contratistas y consultores de Discovery están obligados a cumplir con esta Política.

#### **5. INFORMES**

Las personas que deseen denunciar una infracción de esta Política pueden hacerlo a su supervisor directo o de forma anónima a través de la línea confidencial de denuncia de irregularidades de la empresa (accesible por teléfono o a través de una plataforma en línea basada en la web). Esta línea confidencial de denuncia de irregularidades, disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, 365 días al año, está gestionada por un proveedor de servicios externo, IntegrityCounts, y funciona tanto en inglés como en español. Las opciones incluyen:

- Informes anónimos
- Mecanismo fácil de usar
- Respuesta inmediata
- Servicios bilingües (inglés y español)
- Teléfono y web (informes por correo electrónico o sitio web)

**DENTRO DE CANADÁ Y ESTADOS UNIDOS MARQUE 1-866-921-6714, 24 horas al día, 365 días al año.**

**DENTRO DE MÉXICO MARQUE 800-099-0642, las 24 horas del día, los 365 días del año.**

**CORREO ELECTRÓNICO** [DiscoverySilverCorp@integritycounts.ca](mailto:DiscoverySilverCorp@integritycounts.ca)

**WEB:** <https://app.integritycounts.ca/org/DiscoverySilverCorp>

Las denuncias recibidas por la Empresa serán investigadas conforme a los procedimientos establecidos en el Reglamento Interior de Trabajo vigente, y se aplicarán las sanciones que correspondan conforme al mismo, incluyendo la rescisión del contrato individual de trabajo sin consecuencias para la Empresa por incurrir en

conductas prohibidas de conformidad con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En los casos en que se presenten denuncias contra personas que no formen parte de la plantilla de la Empresa, y las investigaciones corroboren las acusaciones, la Empresa se reserva el derecho de elevar la denuncia al

proveedor de servicios especializados o contratista, y solicitar la sustitución del personal implicado, o se reserva el derecho a denegar la admisión en función de la gravedad de la conducta.

## 6. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

a. Situaciones de Incapacidad para el Trabajo - Empleados: Cuando exista la creencia razonable de que un empleado no es apto para trabajar o para estar en las instalaciones de la empresa, el empleado será acompañado por un supervisor a un lugar seguro/privado para discutir la situación. El empleado deberá ser capaz de dar una explicación razonable de su comportamiento o estado. Si el supervisor sigue convencido de que el empleado no es apto para el trabajo normal, podrá tomar una de las siguientes medidas:

- derivación para atención médica si parece haber problemas médicos inmediatos (clínica médica del lugar o, si se encuentra fuera del lugar, un hospital o clínica local según corresponda al lugar); o bien
- tomar las medidas necesarias para someterse a una prueba de alcohol y drogas si existen indicios razonables de abuso de sustancias.

Se proporcionará transporte al empleado y se le acompañará a un lugar de recogida o a un hospital/clínica dependiendo de las circunstancias, seguido de transporte a casa o al cuidado de otro adulto. El empleado puede ser apartado temporalmente de sus funciones o reasignado hasta que finalice la investigación.

b. Situaciones de incapacidad laboral - Otros: Si existen motivos para creer que un trabajador contratado o un visitante no es apto para el trabajo, el trabajador será trasladado a un lugar seguro y se llevará a cabo una investigación según lo establecido en los Requisitos sobre alcohol y drogas para contratistas.

c. Pruebas de alcohol y drogas: Los empleados serán sometidos a pruebas en las siguientes circunstancias. Negarse a someterse a las pruebas constituye una infracción de la Política. Para más detalles, véase el Apéndice A - Definiciones.

(i) Causa razonable: Se realizarán pruebas siempre que un supervisor u otro representante de la dirección haya observado directamente un comportamiento fuera de lo normal y tenga motivos razonables para creer que las acciones, el aspecto o la conducta de un empleado mientras está en el trabajo o en las instalaciones de la empresa son indicativos del consumo de alcohol o drogas. La decisión de realizar la prueba se tomará previa consulta y acuerdo con el supervisor. Las observaciones se documentarán lo antes posible.

La remisión a una prueba se basará en observaciones específicas y personales derivadas de indicadores como, por ejemplo

- consumo observado o indicios de consumo de una sustancia (por ejemplo, olor a alcohol).
- comportamiento errático o atípico o cambios en el comportamiento del empleado.
- cambios en el aspecto físico o en la forma de hablar del empleado.
- cualquier otra observación que sugiera el consumo de alcohol o drogas.

Una vez tomada la decisión de realizar la prueba, el individuo debe permanecer bajo supervisión directa hasta su transporte al lugar de recogida. Los empleados sometidos a la prueba en esta circunstancia serán suspendidos del trabajo hasta que finalice la investigación. En función del resultado de la prueba, puede ser necesaria una evaluación de la aptitud para el trabajo.

(ii) Después de un incidente: Las pruebas de alcohol y drogas pueden exigirse después de un incidente laboral grave o potencialmente grave como parte de una investigación preliminar. Si hay pruebas inmediatas de que otros factores (por ejemplo, fallos estructurales o mecánicos, o factores ambientales) fueron la única causa del incidente, y los actos u omisiones de los empleados no fueron

factores contribuyentes, entonces no se requerirían las pruebas.

Las decisiones sobre las pruebas las tomará el supervisor que investigue el incidente, previa consulta y acuerdo con otro supervisor. Un incidente grave o potencialmente grave sería uno causante:

- una víctima mortal.
- lesiones graves que requieran atención médica.
- incidentes medioambientales notificables; o
- pérdidas o daños significativos en bienes, equipos o vehículos.

A discreción de la dirección, podrán exigirse pruebas posteriores al incidente en el caso de otros incidentes laborales graves o cuasi accidentes que puedan tener consecuencias potenciales significativas sobre la base de una investigación completa.

También se exigirán pruebas tras incidentes menos significativos si, como resultado de la investigación preliminar, se concluye que el consumo de alcohol o drogas puede haber sido un factor (por ejemplo, situación de causa razonable).

(iii) Reincorporación al trabajo tras una infracción: Los empleados que se reincorporen al trabajo tras una infracción de la Política, deberán someterse a pruebas satisfactorias antes de reanudar sus funciones y deberán aceptar la realización de pruebas aleatorias sin previo aviso como condición para continuar en el empleo, según se establezca en un acuerdo con la Empresa.

Regreso al trabajo después del tratamiento: Las pruebas aleatorias y sin previo aviso pueden utilizarse para controlar a los empleados que se reincorporan al trabajo después de un tratamiento por dependencia del alcohol o las drogas.

(iv) Otras circunstancias de prueba: La Compañía se reserva el derecho de implementar un programa de pruebas aleatorias de alcohol y drogas para individuos en un rol sensible a la seguridad cuando se considere necesario para cumplir con los objetivos de esta Política. Todos los empleados afectados serán debidamente informados.

d. Posesión de alcohol o drogas: La Empresa se reserva el derecho de investigar cualquier situación cuando existan motivos razonables para creer que hay sustancias o productos prohibidos presentes en las instalaciones de la Empresa en violación de esta Política y de las normas aplicables del sitio. Los supervisores son responsables de identificar y responder a las situaciones en las que se justifique una investigación basada en una combinación de indicadores que podrían incluir el comportamiento, el olor o la presencia de parafernalia.

El supervisor será responsable de informar de la situación a la alta dirección o a Seguridad, quienes, junto con Salud y Seguridad, tomarán la decisión final sobre si se inicia una investigación y cómo, incluida la posibilidad de implicar a las fuerzas de seguridad.

e. Pérdida/Suspensión de Licencia: Todos los empleados que están obligados a operar vehículos fuera de las instalaciones de la empresa en nombre de Discovery Silver Corp debe mantener una licencia de conducir válida. Cualquier pérdida o suspensión de la licencia debe ser reportada a la gerencia de la Compañía, y el individuo ya no estará calificado para conducir en nombre de la Compañía. Si no necesitan conducir vehículos fuera de las instalaciones como parte de su trabajo, no es necesario informar.

f. Acusación/suspensión por conducir bajo los efectos del alcohol: Los empleados deben informar inmediatamente a su supervisor si han sido acusados de un delito de conducción bajo los efectos del alcohol, según el Código Penal, o si se les ha suspendido temporalmente el permiso de conducir según la legislación provincial cuando conduzcan un vehículo de la empresa o conduzcan en nombre de la empresa.

La conducción bajo los efectos del alcohol incluiría, entre otras cosas, la superación de la tasa legal de

alcoholemia ("BAC") en esa jurisdicción, la conducción bajo los efectos del alcohol o la negativa a soplar en un analizador de aliento o a proporcionar una muestra para la prueba. Si un empleado recibe una acusación o una suspensión, se llevará a cabo una investigación. Las medidas adoptadas, incluidas las correctivas, serán las adecuadas a la situación. El hecho de no informar de la acusación será normalmente motivo de medidas correctivas que pueden llegar hasta el despido.

## **7. CONSECUENCIAS DE UNA INFRACCIÓN**

- a. Requisitos generales: Cualquier infracción de las disposiciones de esta Política dará lugar a medidas correctivas que pueden incluir el despido. En todas las situaciones, se realizará y documentará una investigación para verificar que se ha producido una infracción de la Política. La dirección tiene autoridad y discreción para suspender a cualquier individuo sospechoso de infracción de la política a la espera de los resultados de la investigación.

La acción apropiada depende de la gravedad de la infracción de la Política y de las circunstancias de la situación.

Una prueba de drogas positiva y un resultado de la prueba de alcohol superior a 0,02 BAC se consideran una violación de esta Política. No completar el proceso de prueba, incluyendo la manipulación o adulteración de una muestra, son motivos para la terminación del empleo.

Todos los empleados son responsables de sus actos, incluso los que puedan tener un problema o dependencia del alcohol o las drogas. Tras una infracción confirmada, los empleados pueden ser remitidos a una evaluación de un profesional especializado en abuso de sustancias ("SAP") para determinar la necesidad de un programa de tratamiento estructurado.

- b. Condiciones para la continuación del empleo: En caso de que la Empresa determine la continuidad del empleo; el empleado deberá firmar un acuerdo individual que regule su continuidad en el empleo. Los términos pueden incluir cualquiera o todos los siguientes:

- destitución temporal del cargo.
- Cumplimiento de cualquier programa de tratamiento y postratamiento recomendado.
- mantenimiento de la sobriedad y rendimiento satisfactorio al reincorporarse al servicio.
- superación de una prueba de reincorporación al trabajo.
- pruebas continuas sin previo aviso durante un período determinado en cada caso; y
- ninguna otra violación de la Política.

Las consecuencias del incumplimiento de los requisitos del acuerdo durante el periodo de seguimiento se establecerán en el acuerdo individualizado firmado y reconocido por el empleado y conservado en los archivos confidenciales de personal.

## **8. ADMINISTRACIÓN**

Los supervisores son responsables de controlar la aplicación y el cumplimiento de esta Política por parte de todos sus subordinados directos, que incluyen empleados, contratistas y consultores. Los casos de emergencias médicas y cualquier violación de esta Política deben ser comunicados inmediatamente por cualquier persona que tenga conocimiento de cualquier irregularidad, especialmente aquellas que puedan poner en peligro la seguridad de los empleados, contratistas o personal externo presente en las instalaciones de la Empresa.

El Comité de Nombramientos y Gobierno Corporativo del Consejo de Administración es el responsable último de supervisar la aplicación y el cumplimiento de esta política. La dirección presentará un informe trimestral.

El Comité revisará y evaluará anualmente esta Política y recomendará al Consejo cualquier modificación de la misma para su aprobación.



## **9. SITUACIONES SOCIALES**

En los actos sociales patrocinados por la empresa, se velará por la seguridad y el bienestar de las personas y de la comunidad. El consumo responsable de alcohol está permitido en los actos sociales patrocinados por la empresa con la aprobación previa de un miembro del equipo de alta dirección y se llevará a cabo de acuerdo con las directrices de acogida de la empresa. Toda persona que asista y consuma alcohol no debe volver al trabajo después del evento ni conducir un vehículo de la Empresa bajo los efectos del alcohol. En ningún momento podrá celebrarse un evento social que incluya alcohol en las instalaciones de una mina.

En consonancia con las consideraciones de seguridad expuestas anteriormente, en los actos relacionados con la empresa en los que se consuma alcohol (por ejemplo, una reunión en un restaurante), se espera que los empleados actúen con criterio y responsabilidad.

## **10. ENMIENDAS**

Esta Política puede ser modificada por el Consejo de Administración de vez en cuando. Las modificaciones de esta política se comunicarán a todas las personas a las que se aplique.

## **11. GENERAL**

Todos los empleados, contratistas y asesores de la Empresa deben reconocer anualmente que han leído y comprendido esta Política. La Empresa garantizará la formación adecuada de los empleados, contratistas y asesores para la aplicación eficaz de esta política.

La empresa documentará debidamente la formación, los talleres y los registros de asistencia, y será obligatoria la revisión y aprobación anuales.

## **12. ADOPCIÓN**

adoptada y aprobada por la junta directiva el 14 de agosto de 2023.

Revisado y aprobado por el Consejo el 15 de diciembre de 2023.

## **APÉNDICE A: DEFINICIONES CLAVE**

**Actividad de la empresa:** se refiere a todas las actividades empresariales llevadas a cabo por los empleados en el curso de las operaciones de la empresa, tanto si se realizan dentro como fuera de las instalaciones de la empresa.

**Instalaciones de la empresa:** incluye pero no se limita necesariamente a todos los terrenos, instalaciones, lugares de trabajo y vehículos propiedad, arrendados o controlados de otro modo por Discovery Silver Corp. y sus filiales con el fin de llevar a cabo negocios de la empresa.

**Contratista / Trabajador contratado:** se refiere a cualquier empresa o persona que Discovery Silver ha contratado para realizar un servicio en las instalaciones de la empresa o como representante de la empresa. Esto incluiría a contratistas, sus empleados, contratistas o consultores proveedores únicos y subcontratistas y sus empleados.

**Droga:** se refiere a cualquier sustancia, incluyendo pero no limitándose al alcohol, drogas ilícitas, medicamentos u otras sustancias cuyo uso tiene el potencial de cambiar o afectar negativamente la forma en que una persona piensa, siente o actúa. A efectos de esta Política, las drogas de interés son aquellas que inhiben la capacidad de un trabajador para realizar su trabajo de forma segura y productiva.

**El alcohol** se refiere a la cerveza, el vino y los licores destilados, e incluye el agente intoxicante que se encuentra en medicamentos u otros productos.

**Droga ilícita:** cualquier droga o sustancia que no pueda obtenerse legalmente y cuyo uso, venta, posesión, compra o transferencia esté restringido o prohibido por la ley (por ejemplo, drogas callejeras como la cocaína y la metanfetamina).

**Por medicamento** se entiende una droga obtenida legalmente, ya sea con receta médica o con la debida autorización.

**Sustancia que altera el estado de ánimo** se refiere a cualquier otro producto consumido legal o ilegalmente que provoque limitaciones cognitivas o físicas que repercutan negativamente en el rendimiento en el trabajo. (Por ejemplo, cualquier producto que contenga cannabis, incluidos productos inhalados, consumibles, aceites y cremas, marihuana sintética, "sales de baño", dda y otros productos similares).

**Parafernalia de drogas:** cualquier propiedad personal que esté asociada con el uso de cualquier droga, sustancia, producto químico o agente, excepto los dispositivos utilizados para la administración de un medicamento recetado legalmente. Esto también incluiría cualquier producto o dispositivo que pueda utilizarse para intentar manipular una muestra de análisis.

**Empleado:** incluye a todos los empleados regulares a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales, ocasionales y estacionales en la nómina de Discovery Silver o en cualquier otra nómina subsidiaria asociada a Discovery Silver.

**Aptitud para el trabajo:** en el contexto de esta Política, significa ser capaz de desempeñar con seguridad y eficacia las tareas asignadas sin ninguna limitación debida al consumo o a las secuelas del alcohol, drogas ilícitas, medicamentos u otras sustancias.

**Reglamento Interior de Trabajo ("RIT"):** Los Reglamentos Internos de Trabajo en México incluyen aquellos que están debidamente registrados ante la Autoridad Laboral Mexicana correspondiente. El ILR incluye procedimientos específicos de pruebas, cumplimiento, sanciones y acciones disciplinarias.

**Denegación de la prueba:** con arreglo a la política, la denegación de la prueba incluiría lo siguiente:

- No presentación directa de un empleado a una prueba,
- Negativa a someterse a una prueba,
- No proporcionar una muestra válida en ausencia de una afección médica documentada,
- Un intento confirmado de manipular una muestra de prueba,

- Negarse a revelar el resultado de una prueba al administrador del programa de la empresa,
- Intentar evitar una prueba no informando de la implicación en un incidente que pueda requerir una prueba o evitando la gestión tras la implicación en un incidente,
- No avisar del alta del centro médico u hospital si las pruebas se retrasan por razones médicas,
- No asistir o negarse a asistir a una evaluación médica cuando así lo exija la póliza, y
- Cualquier intento de perturbar el proceso de examen tal como se describe en la Política.

**Profesional del abuso de sustancias (SAP):** Se trata de una persona con conocimientos y experiencia clínica en el diagnóstico y tratamiento de trastornos relacionados con el alcohol y las drogas. El SAP evaluará si el empleado tiene una dependencia del alcohol o las drogas, hará recomendaciones sobre educación y tratamiento, y recomendará un programa de seguimiento de la vuelta al trabajo que incluya pruebas sin previo aviso.

**Supervisor:** se refiere a un empleado responsable de un área o turno concreto, incluida la dirección, y a otras personas en puestos de supervisión que son directamente responsables del rendimiento de otras personas.

#### **ADOPCIÓN**

Esta Política fue adoptada por el Consejo el 14 de agosto de 2023.  
Modificada y aprobada por el Consejo el 20 de diciembre de 2023.