



ESTATUTO DEL COMITÉ DE COMPENSACIÓN

El Comité de Compensación (el “**Comité**”) es un comité de la junta directiva (la “**Junta**”) de Aris Mining Corporation (la “**Compañía**”). El rol del Comité, con sujeción a las leyes aplicables y las obligaciones impuestas por los documentos constitutivos/estatutarios de la Compañía, es asistir a la Junta en sus responsabilidades de supervisión con respecto a la compensación de sus directores y los funcionarios ejecutivos senior.

Aunque el Comité tiene las responsabilidades y facultades establecidas en el presente Estatuto, la gerencia será responsable de establecer y mantener esos controles, procedimientos y procesos y el Comité fue designado por la Junta para la revisión y monitoreo de los mismos.

1. ESTRUCTURA DEL COMITÉ

Membresía

El Comité estará compuesto de al menos tres directores, con respecto a los cuales la Junta determinará que no tienen relaciones significativas con la Compañía y son “independientes” de conformidad con las leyes de títulos valores de Canadá y las reglas de las bolsas de valores aplicables, y según lo define las Secciones 803 y 805 de la Guía de Compañías Americanas de la NYSE.

Los miembros del Comité serán designados periódicamente por la Junta y podrán ser removidos del cargo o remplazados en cualquier momento por la Junta. Los miembros cesarán sus funciones como miembro al momento de dejar de ser un director. Cada miembro del Comité ejercerá su cargo hasta el cierre de la próxima asamblea anual de accionistas de la Compañía o hasta que el miembro deje de ser director, renuncie o sea remplazado, lo que ocurran primero.

En caso de que se presente una vacante en cualquier momento de los miembros del Comité, la misma podrá ser llenada por la Junta. La Junta llenará cualquier vacante cuando sea necesario para mantener una membresía del Comité de al menos tres directores

Procedimientos

La Junta designará a uno de los directores elegidos al Comité como Presidente del Comité (el “**Presidente**”). En caso de ausencia del Presidente designado en cualquier reunión del Comité, los miembros seleccionarán un Presidente de los presentes para que actúe como Presidente de la reunión.

El Presidente designará un secretario (el “**Secretario**”) quien llevará las actas de todas las reuniones. El Secretario no tiene que ser miembro del Comité o director y podrá ser cambiado mediante notificación simple del Presidente. Las actas de cada reunión del Comité serán mantenidas y puestas a disposición de la Junta.

No podrá aprobarse ningún asunto en las reuniones del Comité excepto en las reuniones de sus miembros donde haya quórum del Comité o mediante resolución por escrito firmada por todos los miembros del Comité. Una mayoría de los miembros del Comité constituirá el quórum, siempre que, si el número de miembros del Comité es un número par, la mitad más uno de los miembros constituirá el quórum.

El Comité se reunirá al menos dos veces al año y con la frecuencia que sea necesaria para ejecutar sus responsabilidades. El Presidente o cualesquiera dos miembros del Comité podrán convocar las reuniones.

La hora y sitio de las reuniones del Comité, la convocatoria de las reuniones y el procedimiento con respecto a todos los asuntos relacionados con dichas reuniones será determinado por el Comité, salvo que se disponga de otra manera en los documentos constitutivos/estatutarios de la Compañía o mediante resolución de la Junta.

La Compañía brindará al Comité los recursos necesarios para cumplir sus deberes y responsabilidades, incluyendo la facultad de seleccionar, contratar, terminar, y aprobar los honorarios y demás términos de contratación (incluyendo la terminación) de asesores legales especiales, asesores u otros expertos o consultores, según considere pertinente, actuando de manera razonable. El Comité podrá seleccionar y contratar a asesores legales especiales, asesores u otros expertos o consultores solamente después de considerar los factores de evaluación de independencia de los consultores pertinente de conformidad con las leyes de títulos valores de Canadá y la Sección 805(c)(4) de la Guía de Compañías Americanas de la NYSE.

El Comité tendrá acceso a cualesquiera libros y registros de la Compañía necesarios para ejecución de las obligaciones del Comité y discutirá con el CEO o el CFO dichos registros y los demás asuntos que considere pertinentes.

Con la invitación del Presidente, las personas que no son miembros del Comité podrá asistir a cualquier reunión del Comité.

2. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ

La responsabilidad del Comité es asistir a la Junta en el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión. El Comité tendrá los siguientes deberes y responsabilidades:

- Mantenerse informado de los eventos corrientes en temas de compensación de la junta y los ejecutivos en las compañías que se dedican a industrias similares.

- Recomendar a la Junta, periódicamente, la remuneración a ser pagada por la Compañía a los directores que podría incluir pagos de honorarios fijos por formar parte de la Junta y de los comités, honorarios por reuniones, compensación en base a acciones y demás beneficios otorgados a la Junta.
- Supervisar las actividades de los funcionarios ejecutivos senior responsables de la administración de los planes de compensación y los planes de compensación en case a acciones de la Compañía, y ejecutar cualesquiera responsabilidades impuestas al Comité en dichos planes.
- Determinar y establecer con la Junta y el CEO una estructura amplia de compensación y beneficios para los empleados de la Compañía (la “**Estructura de Compensación**”). La Estructura de Compensación se referirá a los términos y acuerdos de empleo e incluirá los componentes del salario base, bono y compensación en base a incentivos, compensación diferida, y compensación en base a acciones junto con otros beneficios y prebendas. Los objetivos de dicha Estructura de Compensación con respecto a la compensación de los ejecutivos senior será garantizar que los funcionarios ejecutivos senior de la Compañía reciban una recompensa justa por su contribución, estén alineados con los accionistas de la Compañía y reciban los inventivos justos para continuar ejecutando y logrando las metas y objetivos corporativos sin exponer a la Compañía a riesgos indebidos o excesivos.
- Supervisar la identificación, consideración y gerencia de los riesgos asociados con la filosofía y programas de compensación de la Compañía incluyendo: (i) el rol del Comité y de la Junta en ese tema; (ii) las prácticas usadas para identificar y mitigar dichos riesgos (particularmente los riesgos indebidos o excesivos); y (iii) cualquier riesgo identificado como parte de la filosofía y programas de compensación que razonablemente puedan tener un efecto adverso significativo sobre la Compañía.
- *Compensación del CEO.* Revisar, al menos una vez al año, dentro de los términos de la Estructura de Compensación establecida, revisar las metas y objetivos corporativos relevantes para la compensación del CEO, evaluar el desempeño del CEO de conformidad con esas metas y objetivos, y establecer el nivel de compensación del CEO en base a su evaluación, con sujeción a la aprobación de la Junta. En la determinación del componente a largo plazo de los inventivos de la compensación del CEO, el Comité considerará, entre otros factores, los términos del acuerdo de empleo del CEO, el desempeño y retorno de inversión relativo a los accionistas de la Compañía, el valor de los otorgamientos de incentivos similares a los CEOs de compañías comparables y los otorgamientos dados al CEO en los años anteriores.
- *Compensación de los Funcionarios Ejecutivos Senior.* Recomendar, dentro de los términos de la Estructura de Compensación establecida, y después de una revisión de las recomendaciones del CEO, a la Junta con respecto a la compensación de los funcionarios ejecutivos senior que reportan directamente al CEO, incluyendo los salarios base, bonos y demás incentivos de desempeño y otorgamiento en bases a acciones y otros beneficios y prebendas.

- *Compensación Otros Funcionarios y Empleados.* El Comité delega su responsabilidad al CEO de determinar, dentro de la Estructura de Compensación establecida, la compensación de todos los empleados que no reportan directamente al CEO y el CEO tendrá derecho a delegar sus facultades a otros gerentes senior dentro de la Compañía.
- Al ejecutar la revisión y hacer las recomendaciones sobre compensación a la Junta, el Comité:
 - obtendrá datos sobre compensación relacionados con compañías que serían consideradas como comparables con la Compañía, y, hasta donde sea posible, entender la base según la cual dichas compañías comparables dan compensación a la gerencia senior y ejecutiva;
 - garantizará que el CEO tenga una política de reunirse con los funcionarios ejecutivos senior periódicamente con miras a entender las necesidades personales, requerimientos y expectativas y monitoreará la capacidad de respuesta de la Compañía a las inquietudes de los funcionarios ejecutivos senior; y
 - documentará los procedimientos y decisiones con la intención de justificar, hasta donde se requiera, las decisiones que se tomen, ante los accionistas y los demás grupos de interés clave.
- Revisar toda la información a revelar sobre la compensación de los ejecutivos antes de que se publique, incluyendo la Declaración de *Compensación de los Ejecutivos* incluida en la Circular de Información de la Gerencia de la Compañía.
- Determinar las políticas y procedimientos de la Compañía para el reclutamiento, retención y terminación del CEO.
- Cualesquiera otros deberes o responsabilidades expresamente delegados al Comité por la Junta periódicamente relacionados con los programas de compensación de la Compañía.

3. REPORTE

El Comité producirá los siguientes reportes y se los entregará a la Junta:

- a) una evaluación anual del desempeño del Comité. Le evaluación de desempeño hecha por el Comité se llevará a cabo de la manera que el Comité considere conveniente, sin embargo, la misma tomará en cuenta el presente Estatuto. El reporte a la Junta podrá presentarse mediante un informe verbal del Presidente o de cualquier otro miembro del Comité designado por el Comité para ello; y
- b) un resumen de las acciones tomadas en cada reunión del Comité, que será presentado a la Junta en la próxima reunión de la Junta.

4. REVISIÓN DEL ESTATUTO, ENMIENDAS Y MODIFICACIONES

El Comité revisará y reevaluará la idoneidad del presente Estatuto una vez al año o con mayor frecuencia si lo considera pertinente y recomendará los cambios a la Junta.

El presente Estatuto podrá ser enmendado o modificado por la Junta, con sujeción a la revelación de información y demás políticas y lineamientos de los Administradores de Títulos Valores de Canadá y las reglas aplicables de las bolsas de valores.

Aprobado por la Junta Directiva: 26 de septiembre de 2022