

**ESTATUTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIÓN, MEDIO AMBIENTE, SOCIAL,
GOBERNANZA Y NOMBRAMIENTOS**

(Aprobado inicialmente por el Consejo de Administración el 7 de diciembre de 2021)

**STRATEGIC MINERALS EUROPE CORP.
(la “Compañía”)**

Propósito

El Comité de Remuneración, Medio Ambiente, Social, Gobernanza y Nombramientos (el “Comité”) es un comité permanente nombrado por el Consejo de Administración de la Compañía (el “Consejo”). El Comité es responsable de:

Remuneración

Evaluar y establecer: (a) la remuneración de los empleados y de los ejecutivos (incluida la filosofía y los programas), con la responsabilidad específica de aprobar la concesión de opciones sobre acciones y el pago de bonificaciones por parte de la Compañía; (b) el desarrollo de la gestión y la planificación de la sucesión; (c) la remuneración del Consejo; (d) la remuneración de los miembros del Comité Ejecutivo; y (e) los programas de remuneración y beneficios de aplicación general.

ESG

Apoyar el compromiso continuo de la Compañía con el medio ambiente, la salud y la seguridad, la responsabilidad social corporativa, el gobierno corporativo, la sostenibilidad y otros asuntos de política pública relevantes para la Compañía (colectivamente, "criterios ESG"), asistiendo a la alta dirección de la Compañía en: (a) establecer la estrategia general de la Compañía en relación con los criterios ESG, así como desarrollar, aplicar y supervisar las iniciativas y políticas de la Compañía basadas en dicha estrategia; (b) supervisar las comunicaciones con los empleados, los inversores y otras partes interesadas de la Compañía con respecto a los criterios ESG; y (c) supervisar y prever los avances relacionados con los criterios ESG y mejorar la comprensión que tiene la Compañía de los mismos. Entre las cuestiones relacionadas con los criterios ESG también se incluye la supervisión y la evaluación del funcionamiento del Consejo y de los comités del Consejo, así como el desarrollo, las recomendaciones, la implantación y la evaluación de principios eficaces de gobierno corporativo.

Nominación

Buscar posibles candidatos a miembros del Consejo y recomendar al Consejo que seleccione a candidatos cualificados con vistas a su elección en la próxima junta general de accionistas (la “Junta general”).

Procedimientos, poderes y deberes

Procedimientos, poderes y obligaciones del Comité:

1. General

- a) **Composición:** El Comité estará compuesto por al menos tres consejeros. La mayoría de los miembros del Comité serán consejeros “independientes”.¹

¹ “Independiente” implica que no tiene ninguna relación significativa directa o indirecta con la Compañía. Una “relación significativa” se entiende aquella que, en opinión del Consejo, podría razonablemente interferir en el ejercicio del juicio independiente de esa persona.

Los miembros del Comité serán seleccionados por el Consejo teniendo en cuenta su experiencia previa en los temas a tratar por el Comité, su probable disponibilidad cuando sea necesario, y su independencia y objetividad individual. Todos los miembros del Comité deberán tener las competencias o la experiencia pertinentes para el mandato o la política del Comité, según determine el Consejo. Los miembros del Comité serán elegidos por el Consejo en su reunión anual, o cuando sea necesario, y ejercerán sus funciones hasta que sus sucesores sean debidamente elegidos y acreditados o hasta su dimisión o cese anticipado por el Consejo.

- b) **Reuniones ejecutivas por separado:** El Comité se reunirá al menos una vez al año, y con mayor frecuencia si se justifica, con el Consejero Delegado (“CEO”) y el Secretario de la Compañía para discutir cualquier asunto que el Comité o cualquiera de estas personas considere que debe ser discutido en privado. No obstante, el Comité también se reunirá periódicamente sin la presencia de la dirección ni de los consejeros no independientes y tendrá la oportunidad, en cada reunión, de celebrar una sesión a puerta cerrada con los consejeros independientes del Comité
- c) **Quórum:** El Comité sólo podrá tramitar asuntos en una reunión de sus miembros en la que haya quórum. El quórum estará constituido por la mayoría de los miembros del Comité.
- d) **Convocatoria de reuniones:** Las reuniones del Comité se celebrarán periódicamente según lo determine el Comité o su Presidente, previa notificación a cada uno de sus miembros con 48 horas de antelación; teniendo en cuenta que el Comité se reúna al menos dos veces al año. El quórum del Comité podrá prescindir del plazo de notificación.
- e) **Vacantes:** Cuando se produzca una vacante, los miembros restantes del Comité podrán ejercer todas sus facultades y responsabilidades mientras haya quórum.
- f) **Asistencia:** Cualquier miembro del Comité podrá participar en una reunión del Comité por medio de una conferencia telefónica u otro equipo de comunicación, y el miembro que participe en una reunión en virtud de este párrafo se considerará presente en persona en la reunión, según lo aquí dispuesto.
- g) **Actas:** El Comité levantará acta de sus reuniones, que se remitirá al Consejo. El Comité podrá, de forma ocasional, designar a cualquier persona que no necesariamente sea miembro, para que actúe como secretario en cualquier reunión. Las agendas y la información revisada por el Comité estarán a disposición de cualquier consejero del Consejo para su examen.
- h) **Asistencia de terceras personas:** Ocasionalmente, el Comité podrá invitar a los ejecutivos, consejeros y empleados de la Compañía y sus filiales que considere oportuno, a asistir a las reuniones del Comité.
- i) **Votaciones:** Cualquier asunto que deba ser decidido por el Comité lo será por la mayoría de los votos emitidos en una reunión del Comité convocada para tal fin. Las acciones del Comité pueden ser adoptadas mediante un documento o varios documentos firmados por todos los miembros del Comité, y tendrán la consideración de haber sido decididas por la mayoría de los votos emitidos en una reunión del Comité convocada a tal efecto.
- j) **Aprobación del Consejo:** Todas las decisiones o recomendaciones del Comité requerirán la aprobación del Consejo antes de su aplicación.

- k) **Asistencia profesional:** El Comité puede contratar a consultores especializados en materia jurídica, contable, financiera o de otro tipo para su asesoramiento, a expensas de la Compañía, incluida la facultad exclusiva de contratar y prescindir de cualquier empresa de este tipo a la que se recurra para identificar candidatos a consejeros y de aprobar los honorarios y otras condiciones de contratación de dicha persona o empresa.
- l) **Informes al Consejo de Administración:** Tras las reuniones del Comité, éste, a través de su presidente, informará al Consejo sobre los asuntos tratados.

Composición del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros

- 2. El Comité seleccionará y recomendará candidatos debidamente cualificados al Consejo para la elección de consejeros en la Junta general.
- 3. El Comité deberá:
 - a) revisar periódicamente el tamaño, la composición, el funcionamiento, las prácticas y las políticas de permanencia del Consejo;
 - b) desarrollar y revisar periódicamente las normas que se aplicarán para determinar la presencia o ausencia de relaciones sustanciales entre un consejero y la Compañía;
 - c) revisar anualmente las competencias, habilidades y cualidades personales requeridas de los consejeros para añadir valor a la Compañía, teniendo en cuenta:
 - i. las oportunidades y los riesgos a los que se enfrenta la Compañía y la estrategia propuesta por ésta;
 - ii. la necesidad de garantizar que la mayoría del Consejo esté compuesta por consejeros “independientes”; y
 - iii. las directrices de gobierno corporativo de la Compañía y las políticas del Consejo con respecto a la permanencia, la jubilación y la sucesión de los consejeros y el número de consejos de los que pueden formar parte;
 - d) revisar periódicamente las competencias, habilidades y cualidades personales de cada consejero en funciones, así como las contribuciones realizadas por el mismo al eficaz funcionamiento del Consejo y revisar cualquier cambio significativo en la ocupación principal del consejero; y
 - e) a la luz de los puntos (a), (b), (c) y (d) anteriores, formular recomendaciones para modificar la composición del Consejo.
- 4. El Comité seleccionará y evaluará a los candidatos a consejero, incluidos los candidatos recomendados por los accionistas, teniendo en cuenta los perfiles, el historial laboral y las aptitudes de los posibles candidatos. El Comité deberá:
 - a) considerar si las competencias, habilidades y cualidades personales del candidato se ajustan a las necesidades de la Compañía y a los criterios de selección de nuevos consejeros establecidos por el Consejo;

- b) valorar el de tiempo y recursos que el candidato puede dedicar a la Compañía como miembro del Consejo a la luz de lo que la Compañía espera del candidato; y
- c) asegurarse de que el candidato entiende las exigencias y expectativas que implica ser consejero de la Compañía.

Remuneración

5. En el desempeño de sus responsabilidades, el Comité:

- a) revisará y aprobará, anualmente, las metas y objetivos corporativos relevantes para la remuneración del CEO. El Comité evaluará, al menos una vez al año, el desempeño del CEO a la luz de las metas y objetivos establecidos y, sobre la base de dicha evaluación, determinará y aprobará la remuneración anual del CEO, incluyendo, según corresponda, el salario, las bonificaciones, los incentivos y la entrega de acciones;
- b) revisará y aprobará anualmente el proceso de evaluación y la estructura de remuneración de los empleados y ejecutivos de la Compañía;
- c) revisará y hará recomendaciones al Consejo respecto a la adopción, modificación y terminación de los planes de la Compañía en materia de remuneración basados en incentivos y acciones, supervisará su administración, incluyendo específicamente la aprobación de la concesión de opciones de compra de acciones o el pago de bonos por parte de la Compañía, y cumplirá con las obligaciones impuestas al Comité por cualquiera de esos planes;
- d) evaluará la competitividad y adecuación de las políticas de la Compañía relativas a la remuneración de sus empleados y ejecutivos;
- e) se mantendrá al corriente de lo que ocurre en materia de remuneración de empleados y ejecutivos en empresas pertenecientes a sectores similares al de la Compañía;
- f) revisará la planificación a largo plazo realizada por la dirección para el desarrollo y sucesión de ejecutivos, y elaborará un plan de sucesión del CEO;
- g) aprobará el informe anual del Comité sobre la remuneración de los ejecutivos para su inclusión en la guía de voto/circular dirigida a los accionistas/circular de representación (*proxy circular*) de la Compañía, de conformidad con las leyes, normas y reglamentos aplicables, y revisará y aprobará, antes de su publicación, la información contenida en la guía de voto/circular dirigida a los accionistas/circular de representación (*proxy circular*) y en otros documentos publicados que se refieran a la remuneración de los ejecutivos de la Compañía;
- h) revisar el diseño general y la estructura de los programas de prestaciones de aplicación general dentro de la Compañía en cuanto a su adecuación, competitividad, equidad interna y rentabilidad;
- i) revisará anualmente el rendimiento de los planes de pensiones de la Compañía, si procede;
- j) revisará y recomendará anualmente al Consejo un paquete de remuneración para los miembros del Consejo, el Presidente del Consejo, el Vicepresidente del Consejo, los miembros del Comité Ejecutivo y quienes actúen como presidentes de comités que refleje adecuadamente las responsabilidades que asumen. Al analizar los paquetes de remuneración de los consejeros, el Comité puede tener en cuenta las respectivas funciones de los consejeros en el Consejo y sus

distintos comités. El Comité podrá solicitar a la dirección que le informe periódicamente sobre la situación del plan de remuneración del Consejo en relación con otras empresas en situación similar. El Comité revisará anualmente las directrices sobre propiedad de acciones aplicables a los consejeros y recomendará al Consejo la revisión de dichas directrices, según proceda;

- k) revisará y aprobará, anualmente, las metas y objetivos corporativos a tener en cuenta en la remuneración de los miembros del Comité Ejecutivo. El Comité evaluará, al menos una vez al año, el desempeño de cada miembro del Comité Ejecutivo de acuerdo con las metas y objetivos establecidos y, sobre la base de dicha evaluación, determinará y aprobará la remuneración anual de los miembros del Comité Ejecutivo, incluyendo, según proceda, el salario, las primas, los incentivos y la entrega de acciones;
- l) desempeñará otras funciones relacionadas con la revisión de las políticas de remuneración establecidas por los directivos y el departamento de recursos humanos, según considere oportuno; y
- m) llevará a cabo una evaluación del rendimiento y de los estatutos del Comité al menos una vez al año, y recomendará al Consejo los cambios en dichos estatutos según considere oportuno.

Seguros

- 6. El Comité recibirá un informe de la dirección con relación a la póliza de seguro de consejeros y ejecutivos de la Compañía y hará recomendaciones para su renovación o modificación, o bien para la sustitución de la aseguradora.

Importancia de los criterios ESG

- 7. El Comité tendrá, sin limitación, los siguientes deberes y responsabilidades:
 - a) Revisar la estrategia, las políticas, las prácticas y la divulgación de información de la Compañía para comprobar su coherencia con respecto a los criterios ESG, y hacer las recomendaciones a la dirección al respecto que considere oportunas;
 - b) Asegurarse de la existencia de buenas prácticas empresariales para que la Compañía cumpla o incluso supere el cumplimiento de sus políticas internas relativas a las prácticas de sostenibilidad.
 - c) Revisar con la dirección las comunicaciones internas y externas de la Compañía con los empleados, los inversores y otras partes interesadas en relación con la posición o el posicionamiento de la Compañía respecto a los criterios ESG, incluyendo la coordinación y revisión, según proceda, de los borradores de los comunicados de prensa, los informes u otras comunicaciones a las partes interesadas;
 - d) Analizar y poner en conocimiento de la dirección de la Compañía, según proceda, los criterios ESG actuales y emergentes que puedan afectar al negocio, las operaciones, el rendimiento o la imagen pública de la Compañía o que sean pertinentes para la Compañía y sus grupos de interés, y hacer recomendaciones a la dirección de la Compañía, según proceda, sobre la forma en que las políticas, las prácticas y la información de la Compañía pueden ajustarse o abordar dichas tendencias y cuestiones;
 - e) Asesorar a la dirección de la Compañía sobre las propuestas de los grupos de interés y sobre otras consideraciones significativas de dichos grupos relacionadas con los criterios ESG;

- f) Revisar con la dirección las prácticas, los procedimientos y la marcha de la actuación de la Compañía en relación con los criterios ESG; y
 - g) Revisar y evaluar el presente documento anualmente y recomendar cualquier cambio propuesto que pueda ser aprobado.
8. El Comité hará recomendaciones al Consejo sobre el número de consejos en los que pueden participar los consejeros así como sobre las políticas del Consejo con respecto a la permanencia, la jubilación y la sucesión de los consejeros.
9. El Comité autorizará, cuando proceda, que un consejero contrate a un asesor externo con cargo a la Compañía.

Uso de información privilegiada

10. El Comité examinará todos los cambios recomendados por la dirección en relación con la política de divulgación de la Compañía, y revisará, según sea necesario, la política con respecto al uso de información privilegiada sobre los valores de la Compañía.
11. El Comité revisará periódicamente los sistemas y las prácticas de la dirección para garantizar que todos los consejeros y todos los ejecutivos de la Compañía que estén obligados a hacerlo presenten informes sobre información privilegiada en relación con cualquier transacción de valores de la Compañía o cualquier operación derivada que resulte en la disposición efectiva del interés económico del individuo en un valor de la Compañía, dentro del plazo en que se exige la presentación de dichos informes.

Programa de formación continua para consejeros

12. El Comité proporcionará a los nuevos miembros del Consejo la información necesaria para que dichos consejeros se familiaricen con los actividades de la Compañía y los procedimientos del Consejo. La información puede incluir la estructura corporativa y organizativa de la Compañía, registros recientes e información financiera, documentos de gobierno y políticas y procedimientos importantes. El Comité se asegurará de que todos los consejeros posean las capacidades, la experiencia, la disponibilidad y los conocimientos necesarios para desempeñar adecuadamente su cargo. De forma ocasional, el Comité organizará visitas in situ para conocer las actividades de la Compañía.
13. El Comité se asegurará de que todos los nuevos consejeros reciban una orientación exhaustiva para que comprendan plenamente el papel del Consejo y de sus comités, así como la aportación que se espera de cada consejero.
14. El Comité ofrecerá oportunidades de formación continua a todos los consejeros, para que puedan seguir manteniendo o mejorando sus habilidades y capacidades como consejeros, así como para asegurar que sus conocimientos y visión sobre la actividad de la Compañía se mantengan actualizados.

Evaluaciones del Consejo de Administración

15. El Comité revisará anualmente y hará recomendaciones al Consejo para posibles cambios en el mandato del Consejo y en la descripción del cargo del Presidente del Consejo.
16. El Comité realizará encuestas anuales a los consejeros con respecto a su opinión sobre la eficacia del Consejo, del Presidente del Consejo, de cada comité del Consejo y de su Presidente, así como de la contribución individual de cada uno de los consejeros.

17. El Comité evaluará el cumplimiento de las funciones del Presidente del Consejo, teniendo en cuenta la descripción del cargo del Presidente del Consejo y la asistencia del Presidente del Consejo a las reuniones del Consejo y de las comisiones del Consejo y su contribución general.
18. El Comité también evaluará anualmente la eficacia del Consejo en su conjunto y de cada uno de los comités del Consejo, incluido el propio Comité, y formulará recomendaciones al Consejo, cuando proceda, para que los consejeros en funciones sean destituidos o no vuelvan a ser nombrados.
19. Se mantendrá al corriente de los requisitos reglamentarios y de otras novedades en materia de gobierno corporativo y revisará la calidad de la gobernanza de la Compañía al tiempo que propondrá al Consejo los cambios en las prácticas de gobierno corporativo que considere oportunos.

Funcionamiento del Consejo

20. El Comité evaluará las necesidades del Consejo y hará recomendaciones con respecto a las normas y directrices que rigen y regulan los asuntos del Consejo, incluyendo;
 - a) la frecuencia y el lugar de celebración de las reuniones del Consejo y del Comité;
 - b) los procedimientos para establecer el orden del día de las reuniones y el desarrollo de las mismas;
 - c) la adecuación y calidad de la información proporcionada al Consejo antes y durante sus reuniones; y
 - d) la disponibilidad, la pertinencia y la inmediatez de los documentos relacionados con las deliberaciones, los informes y otras informaciones requeridas por el Consejo.

Comités del Consejo

21. En la primera reunión del Consejo después de cada Junta Anual, el presidente del Comité recomendará al Consejo la asignación de consejeros a cada uno de los comités del Consejo. Posteriormente, cuando se produzca una vacante en cualquier momento en la composición de cualquier comité del Consejo, el Comité recomendará al Consejo un consejero concreto para cubrir dicha vacante.

Independencia del Consejo

22. El Comité supervisará y evaluará la relación entre el Consejo y la dirección, definiendo los límites de las responsabilidades de la dirección y haciendo las recomendaciones que considere necesarias con el fin de garantizar que el Consejo pueda funcionar con independencia de la dirección.

Requisitos de comunicación y divulgación

23. El Comité preparará, revisará y aprobará anualmente el informe de gobierno corporativo que se incluirá en el informe anual a los accionistas o en la guía de voto/circular dirigida a los accionistas/circular de representación (*proxy circular*) preparada con motivo de la Junta General. El informe de gobierno corporativo describirá las prácticas de gobierno corporativo de la Compañía con referencia a los requisitos de información de cualquier bolsa de valores en la que coticen las acciones ordinarias de la Compañía (National Instrument 58-101 *Disclosure of Corporate Governance Practices*) y cualquier otra ley de valores aplicable.

Generalidades

24. El Comité emprenderá, en nombre del Consejo, otras iniciativas de gobierno corporativo que puedan ser necesarias o convenientes para permitir al Consejo proporcionar un gobierno corporativo eficaz para la Compañía y contribuir al éxito de la misma y mejorar el valor para los accionistas.

El presente estatuto

El Comité revisará y reevaluará la idoneidad de este estatuto al menos una vez al año y de cualquier otro modo que considere apropiado, y recomendará cambios al Consejo. Cada año, el Comité revisará su desempeño con referencia a este estatuto.

El Comité se asegurará de que el presente Estatuto o un resumen del mismo aprobado por el Comité se divulgue, de conformidad con todas las leyes de valores o requisitos reglamentarios aplicables, en la circular de representación preparada en relación con la Junta General o el informe anual de la Compañía.

Vigencia del presente estatuto

Este estatuto fue aprobado inicialmente por el Consejo el 7 de diciembre de 2021.