

POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO
(Adoptada por el Consejo de Administración el [●] de 2022)
STRATEGIC MINERALS EUROPE CORP.
(la “Compañía”)

La Compañía está comprometida con las prácticas responsables de gobierno corporativo, la transparencia y la responsabilidad corporativa. La Política de Gobierno Corporativo es el marco mediante el cual la Compañía busca desarrollar y fomentar un entorno de integridad y cumplimiento. La Compañía considera conveniente establecer una política de gobierno corporativo que redundará en beneficio de los accionistas y de otras partes interesadas. Esta política será objeto de revisión anual y reflejará los cambios exigidos por las agencias reguladoras de valores o las bolsas de valores, así como para cumplir con las normativas del sector.

EL CONSEJO

El Consejo de Administración de la Compañía (el “**Consejo**”) tendrá el mandato de establecer la dirección estratégica de la Compañía y de supervisar su aplicación por parte de la Dirección de la misma. Para ayudarle a cumplir con esta responsabilidad, el Consejo será responsable de varias áreas, entre ellas:

- (a) revisar y aprobar los planes estratégicos y operativos de la Compañía;
- (b) revisar y aprobar las propuestas de gastos significativos;
- (c) revisar y aprobar cualquier asunto operativo y financiero importante; y
- (d) dar pautas a la dirección sobre cuestiones operativas y financieras.

Si bien las decisiones relativas a la gestión del día a día serán tomadas por el equipo directivo de la Compañía, el Consejo se reunirá periódicamente para revisar las operaciones comerciales y los estados financieros de la Compañía y también para desempeñar, en parte, su responsabilidad a través de sus diversos comités. La frecuencia de las reuniones del Consejo, así como la naturaleza de los puntos del orden del día, dependerán del estado de los asuntos de la Compañía y de los tipos de oportunidades que surjan o de los riesgos a los que se enfrente la Compañía. La Compañía celebrará un mínimo de cuatro reuniones del Consejo en cada ejercicio fiscal. Cuando la situación no permita convocar una reunión del Consejo en un plazo razonable, las decisiones del Consejo se tomarán mediante una resolución escrita firmada por todos los consejeros.

Se espera que el Consejo participe activamente en la evaluación y aprobación de los planes estratégicos y las decisiones prospectivas propuestas por la dirección. Con el fin de garantizar que los principales riesgos empresariales que asume la Compañía son adecuados, los consejeros recibirán y deberán comentar los informes periódicos, orales o escritos, de la dirección sobre la evaluación y gestión de dichos riesgos por parte de la Compañía. El Consejo supervisará periódicamente los resultados financieros de la Compañía, incluyendo la recepción y revisión de la información financiera detallada contenida en los informes de la dirección. El Consejo evaluará, directamente y a través de su comité de auditoría, la integridad de los sistemas de control interno y de información de gestión de la Compañía.

El Consejo será responsable de revisar el desempeño de los directores. El Consejo también será responsable de abordar las cuestiones relativas a la planificación de la sucesión.

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO

La Compañía se compromete a tener una mayoría de consejeros independientes en el Consejo; sin embargo, esto está sujeto a su tamaño y su volumen de negocio actuales. Se prevé que si el Presidente del Consejo (o el Copresidente, según sea el caso) es un cargo ejecutivo, la Compañía nombrará a un consejero independiente "principal", siempre y cuando sea apropiado. La Compañía busca, a través de la cooperación y las conversaciones con las partes interesadas, garantizar que el orden del día del Consejo le permita desempeñar con éxito sus funciones.

MANDATO DEL CONSEJO

El Consejo adoptará un mandato escrito en el que reconocerá explícitamente la responsabilidad de la administración de la Compañía, incluyendo la responsabilidad de:

- (a) en la medida de lo posible, cerciorarse de la integridad del consejero delegado (“CEO”) y de los demás ejecutivos, así como de que el CEO y los demás ejecutivos crean una cultura de integridad en toda la organización;
- (b) la supervisión del proceso de planificación estratégica teniendo en cuenta, entre otras cosas, las oportunidades y los riesgos del negocio;
- (c) la identificación de los principales riesgos de la actividad empresarial de la Compañía y la implementación de sistemas adecuados para la gestión de dichos riesgos;
- (d) la planificación de la sucesión (incluyendo el nombramiento, la formación y el seguimiento de los directivos);
- (e) la adopción de una política de información al público por parte de la Compañía;
- (f) los sistemas de control interno y de información sobre la gestión de la Compañía; y
- (g) el desarrollo del criterio de gobierno corporativo de la Compañía, incluyendo el desarrollo de un conjunto de principios y directrices de gobierno corporativo que sean específicamente aplicables a la Compañía.

El mandato escrito del Consejo también debería establecer:

- i. las medidas necesarias para conocer los comentarios y observaciones de las partes interesadas, y
- ii. las expectativas y responsabilidades que deben cumplir los consejeros, incluyendo los deberes y responsabilidades básicos sobre la asistencia a las reuniones del Consejo y la revisión anticipada de los materiales de la reunión.

COMITÉ DE COMPENSACIÓN, MEDIO AMBIENTE, SOCIAL, GOBERNANZA Y NOMBRAMIENTOS

El Consejo establecerá un comité de compensación, medio ambiente, social, de gobierno y de nombramientos (el “Comité de Remuneración, ESG y Nombramientos”) responsable de:

- (1) Evaluar y establecer:
 - (a) la remuneración de los empleados y de los ejecutivos (incluyendo la filosofía del negocio 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 directiva y la planificación de la sucesión;
 - (c) la remuneración del Consejo;
 - (d) la remuneración de los miembros del Comité Ejecutivo; y
 - (e) programas de compensación y beneficios de aplicación general;
- (2) 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 políticas de interés público (“criterios ESG”), asistiendo a los altos directivos de la Compañía en:
 - (a) establecer la estrategia general de la Compañía en relación con los criterios ESG, así como desarrollar, implementar y supervisar iniciativas y políticas en 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 anticipar cualquier desarrollo relacionado con los criterios ESG y mejorar los conocimientos de la Compañía al respecto. Los criterios ESG también incluyen la supervisión y evaluación del funcionamiento del Consejo y de los comités de la Compañía, así como el desarrollo, la recomendación al Consejo, la aplicación y la evaluación de principios eficaces de gobierno corporativo; y
- (3) La identificación de candidatos para ser propuestos como miembros del Consejo y la recomendación al Consejo de la selección de candidatos cualificados para ser elegidos en la siguiente junta general de accionistas.

La Compañía ha desarrollado políticas para la remuneración de sus ejecutivos y consejeros y para los temas ESG, están codificadas en los Estatutos del Comité de Remuneración, ESG y Nominación.

Los Estatutos del Comité de Remuneración, ESG y Nombramientos establecen el objetivo, las responsabilidades, las cualificaciones de los miembros, el nombramiento y la destitución de los miembros, la estructura y el funcionamiento (incluida cualquier autoridad para delegar en miembros concretos o subcomités) del Comité de Remuneración, ESG y Nombramientos, así como la forma de informar al Consejo. Además, el Comité de Remuneración, ESG y Nombramientos está facultado para contratar y remunerar a cualquier asesor externo que considere necesario para el adecuado desempeño de sus funciones.

Aunque no existen criterios específicos sobre la composición del Consejo, la Compañía intentará atraer y mantener a consejeros con amplios conocimientos empresariales y conocimientos particulares sobre el sector de la Compañía u otros sectores que puedan ayudar a orientar al equipo de alta dirección de la Compañía. Por lo tanto, las nominaciones serán el resultado de los esfuerzos de reclutamiento por parte de la Dirección de la Compañía y de las deliberaciones entre los directores con anterioridad a su consideración por parte del Consejo al completo.

Antes de proponer o nombrar a candidatos como consejeros, el Comité de Remuneración, ESG y Nombramientos adoptará un proceso que incluya los siguientes pasos:

- (a) considerar qué competencias y habilidades debe poseer el Consejo en su conjunto. Al hacerlo, el Consejo tendrá en cuenta que las competencias y habilidades particulares requeridas para la Compañía pueden no ser las mismas que las requeridas para otra empresa; y
- (b) evaluar qué competencias y habilidades posee cada uno de los actuales consejeros. Aunque es poco probable que un único miembro tenga todas las competencias y habilidades requeridas por el Consejo, éste será evaluado en su conjunto, donde cada individuo aportará su propia contribución. También se prestará atención a la personalidad y otras características de cada consejero, ya que éstas pueden determinar en última instancia la dinámica del Consejo.

El Comité de Remuneración, ESG y Nombramientos también analizará qué tamaño es el adecuado para el Consejo, con el fin de facilitar una toma de decisiones eficaz.

Otros factores que el Comité de Remuneración, ESG y Nombramientos puede considerar son:

- (a) las competencias y habilidades que pueden ser necesarias para el Consejo en su conjunto;
- (b) las competencias y habilidades que posee cada uno de los consejeros existentes;
- (c) las competencias y habilidades que cada nuevo candidato aportará al Consejo; y

si cada uno de los candidatos puede dedicar suficiente tiempo y recursos a sus funciones como miembro del Consejo. El Comité de Remuneración, ESG y Nombramientos será responsable de:

- (a) revisar y aprobar las metas y objetivos corporativos relevantes para la compensación del CEO, la evaluación del desempeño del CEO a la luz de esas metas y objetivos corporativos, y determinar (o hacer recomendaciones al Consejo con respecto a) el nivel de compensación del CEO basado en dicha evaluación;
- (b) hacer recomendaciones al Consejo con respecto a la remuneración de los directivos y ejecutivos que no sean el CEO, los planes de compensación de incentivos y los planes basados en acciones; y
- (c) revisar la comunicación relativa a la remuneración de los ejecutivos antes de que la Compañía haga pública esta información.

ASISTENCIA DE LOS CONSEJEROS

Los consejeros deben comprometerse a asistir con diligencia a las reuniones del Consejo y de los comités, de acuerdo con sus circunstancias particulares, y a prepararse y participar activamente en dichas reuniones. Si un consejero asiste a menos del 50% de las reuniones del Consejo, el Presidente estudiará la situación y tomará medidas para colaborar con el consejero en la mejora de su asistencia. La asistencia también se tendrá en cuenta en el proceso de nombramientos. Aunque la Compañía no restringe el número de consejos de administración de empresas cotizadas a las que puede pertenecer un consejero, todo consejero debe dedicar el tiempo que sea necesario para desempeñar eficazmente sus funciones. Asimismo, cada consejero se compromete a formar parte del Consejo durante un periodo de tiempo prolongado en caso de ser elegido.

CONFLICTOS DE INTERESES

Los consejeros deben proporcionar a la Compañía toda la información relativa a las entidades en las que tengan un interés significativo, de modo que puedan identificarse los posibles conflictos. Los consejeros deberán informar a la Compañía y al Consejo de cualquier conflicto de intereses o posible conflicto de intereses. Es responsabilidad del consejero informar de dicho conflicto, incluyendo el motivo, la naturaleza y los detalles del mismo.

DESCRIPCIONES DE LOS CARGOS

La Compañía ha elaborado una descripción de las funciones del Presidente del Consejo, del presidente de cada comité del Consejo y del Consejero Delegado (CEO), que se recogen en el Mandato del Presidente del Consejo, el Mandato del Presidente de un Comité del Consejo y el Mandato del CEO, respectivamente.

FORMACIÓN CONTINUA

Aunque la Compañía no ha establecido un programa formal de orientación y capacitación para los nuevos miembros del Consejo, la Compañía se compromete a proporcionar la información necesaria para que los nuevos miembros se familiaricen con la actividad de la Compañía y los procedimientos del Consejo. La información puede incluir la estructura corporativa y organizativa de la Compañía, los archivos e información financiera recientes, los documentos de gobierno y las políticas y procedimientos más importantes. El Consejo se asegurará de que todos sus miembros posean las capacidades, la experiencia, la disponibilidad y los conocimientos necesarios para desempeñar adecuadamente su cargo. De forma ocasional, la Compañía organizará visitas guiadas in situ.

El Consejo se asegurará de que todos los nuevos consejeros reciban una orientación exhaustiva. Cada nuevo consejero debe comprender perfectamente el papel del Consejo y de sus comités, así como la contribución que se espera de cada uno de ellos (incluyendo, en particular, el compromiso de tiempo y recursos que la Compañía espera de sus consejeros). Asimismo, deben comprender la naturaleza y el funcionamiento de la empresa.

El Consejo debe ofrecer oportunidades de formación continua a todos sus miembros, a fin de que puedan preservar o mejorar sus habilidades y capacidades como consejeros, así como para garantizar que sus conocimientos y comprensión de las actividades de la Compañía se mantengan actualizados.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Como empresa y ciudadano corporativo responsable, la Compañía se compromete a conducir sus actividades con integridad, honestidad, equidad y profesionalidad. El Consejo ha adoptado un Código de Conducta y Ética Empresarial. El Código de Conducta y Ética Empresarial se aplicará en todos los niveles de la organización, desde las decisiones importantes hasta las gestiones cotidianas.

El Código de Conducta y Ética Empresarial delinea las normas que rigen las relaciones entre la Compañía y los accionistas, clientes, proveedores y competidores, respectivamente. Dentro de este marco, se espera que los empleados y directores actúen con buen criterio y sean responsables de sus acciones. Todos los empleados y directores deben revisar y dar fe del cumplimiento del Código de Conducta y Ética Empresarial anualmente.

COMITÉ DE AUDITORÍA

El Consejo nombrará un comité de auditoría (el “**Comité de Auditoría**”) con autoridad para contratar a asesores independientes, para fijar y pagar la remuneración de los asesores y para comunicarse directamente con los auditores internos y externos. Los auditores externos informarán directamente al Comité de Auditoría. El Comité de Auditoría estará compuesto por un mínimo de tres miembros, todos ellos independientes de la Compañía y con amplios conocimientos financieros.

El Comité de Auditoría se guiará por sus estatutos, que establecen, entre otras cosas, sus principales responsabilidades, su composición y sus derechos.

VIGENCIA DE ESTA POLÍTICA

Este mandato fue aprobado por el Consejo el [●] de 2022.