



ESTATUTO DEL COMITE DE COMPENSACIONES

1. El Comité de Compensación ("El Comité") es nombrado por el Consejo de directores de Goldgroup Mining Inc. (la "Compañía") para ayudar al Consejo a dar cumplimiento a sus responsabilidades hacia los accionistas, los accionistas potenciales y la comunidad inversora revisando y proporcionando recomendaciones al Consejo en relación con la compensación de los ejecutivos de la Corporación, empleados y directores, planes de sucesión para los ejecutivos la compensación y políticas de prestaciones en general de la Corporación, planes y programas.
2. El termino "compensación" incluye salario, incentivos y compensación en acciones, bonos, acuerdos de indemnización y todo otro beneficio compensatorio incluyendo beneficios o derechos bajo el plan de prestaciones de la Corporación.

A. Estructura y Organización del Comité

1. El Comité consistirá de un mínimo de tres directores, tal y como lo determine el Consejo, cada uno de los cuales cumplirla con los requisitos de independencia de las bolsas de valores relevantes y las agencias regulatorias que de vez en cuando se puedan aplicar. Cada miembro tendrá independencia para gestionar y libertad sobre cualquier relación que en la opinión del Consejo pudiera interferir al ejercer su criterio como miembro del comité.
2. Los miembros del Comité serán nombrados por el Consejo durante su primera junta continuando en cada junta anual de accionistas. Si el Presidente del Comité no es designado por el Consejo, los miembros del Comité podrán designar a un Presidente por mayoría de votos de los miembros del comité
3. El comité se reunirá al menos una vez al año o más frecuentemente según lo dicten las circunstancias. El presidente del Comité preparara y/o aprobara una agenda antes de cada junta. Las juntas del comité se celebraran en persona, por medio de conferencia telefónica o video conferencia. La mayoría de los miembros de l Comité presentes en persona, por medio de conferencia telefónica o video conferencia constituirán un quorum.
4. El Director Ejecutivo de la Corporación será notificado de todas las juntas, se le proporcionaran todos los materiales proporcionados a los miembros del Comité y tendrá derecho a asistir a todas las juntas del Comité. Sin embargo, el Director Ejecutivo se ausentara de la junta del comité durante el tiempo en que se lleve a cabo cualquier deliberación o voto relacionado a la compensación del Director Ejecutivo.
5. El Comité se encontrara celebrara juntas privadas al menos una vez al año con para discutir los asuntos que el Comité o la dirección consideren deben ser discutidos. Además, una porción de cada junta del Comité se celebrara a puerta cerrada, sin la presencia de ningún miembro de la dirección.

B. Poder y Autoridad

El Comité tendrá:

1. La autoridad para conducir la investigación apropiada para el cumplimiento de sus responsabilidades;
2. El derecho de retener consultores especiales legales, de compensación o de otro tipo o los expertos que considere necesarios el ejercicio de sus deberes y a la compensación determinada por el Comité; y
3. Cualesquier otra facultad u obligación que le sea delegado de vez en cuando por el Consejo.



C. Deberes y Responsabilidades - Compensación

El Comité:

1. Establecerá el plan de sucesión para el Director Ejecutivo, el Presidente y el Presidente Ejecutivo del Consejo y otros ejecutivos tal y como se requiera para su revisión con el Consejo;
2. Revisará la descripción de los puestos del Director Ejecutivo, el Presidente y el Presidente Ejecutivo del Consejo;
3. Revisará y aprobará anualmente las metas y objetivos relevantes de la Corporación relacionados con la compensación del Director Ejecutivo, el Presidente y el Presidente Ejecutivo del Consejo y evaluará el desempeño del Director Ejecutivo, el Presidente y el Presidente Ejecutivo del Consejo y de los otros ejecutivos a la luz de dichas metas y objetivos;
4. Revisará anualmente las compensaciones actuales y futuras del Director Ejecutivo, el Presidente y el Presidente Ejecutivo del Consejo y de los otros ejecutivos. Al determinar la compensación incentiva futura a largo plazo del Director Ejecutivo, el Comité considerará los factores que considere apropiados y los cuales podrían incluir el desempeño de la Corporación, los relativos a la retribución al accionista, el valor de incentivos similares en compañías comparables y el valor de los incentivos otorgados a el Director Ejecutivo, el Presidente y el Presidente Ejecutivo y a los otros ejecutivos en años previos, así como también los deseos de la corporación para atraer y retener personas calificadas y para alinear los intereses de la dirección con los intereses de la Corporación y sus accionistas. El Comité hará recomendaciones al Consejo con respecto al Director Ejecutivo, el Presidente y el Presidente Ejecutivo del Consejo;
5. Revisará y aprobará anualmente la compensación a la Dirección Ejecutiva en la que la Dirección Ejecutiva está compuesta por aquellos que reportan directamente al y de el Director Ejecutivo, el Presidente y el Presidente Ejecutivo del Consejo, o aquellos que requieran divulgación en la circular informativa anual de la Compañía;
6. Revisará y aprobará anualmente los niveles (o rangos) de compensación para los empleados bajo aquellos descritos en el punto 5. Las compensaciones que se desvíen de los niveles (o rangos) aprobados deberán ser aprobados por el Comité de Compensaciones;
7. Revisará y recomendará al Consejo la compensación para los directores por su servicio en el Consejo y los comités, incluyendo planes de compensación incentivos y basados en acciones.
8. Al determinar la compensación para la Dirección Ejecutiva y los directores, el Comité de Compensaciones utilizará todos o algunos de los siguientes: encuestas de compensación, comparación de colegas, análisis, compensación a consultores y cualquier otra en referencia o cualquier otra que se estime apropiada;
9. Supervisar y monitorear las estrategias de compensación, programas y prestaciones de los empleados;
10. Supervisar y realizar recomendaciones al Consejo respecto a el diseño, administración y correcciones de planes de compensación incentivos y planes basados en acciones, incluyendo sin limitación alguna, el plan de opciones sobre acciones de la Corporación y en la medida en que lo solicite el Consejo, hacer recomendaciones en relación a las personas elegibles a ser recompensadas, términos apropiados de consolidación de derechos, limitaciones, restricciones y condiciones de sobre recompensas;
11. Revisar y evaluar, como lo indique el Consejo, propuestas de contratos de empleo, separación e indemnizaciones y otros acuerdos de compensación para ejecutivos y realizar recomendaciones al Consejo respecto a los mismos; y



12. Revisar y recomendar para la aprobación del Consejo un reporte de compensación a ejecutivos para que sea incorporado a la circular de la junta general anual de la Corporación.

D. Deberes y Responsabilidades – General

El Comité deberá:

1. Revisar y evaluar la adecuación de este Estatuto al menos una vez al año y presentarla al Consejo para su aprobación;
2. Preparar y/o revisar anualmente un reporte para los accionistas para su inclusión en la circular informativa anual de la Corporación o circular del apoderado según lo requerido por las leyes de valores aplicables;
3. Evaluar anualmente el desempeño del Comité y reportar sus conclusiones al Consejo;
4. Mantener las actas de las juntas y reportar periódicamente al Consejo los resultados significativos de las actividades del Comité; y
5. Realizar demás actividades en consonancia con este Estatuto, los documentos de la Corporación y reglamentos de gobernabilidad según el Comité o el Consejo consideren necesario o apropiado.

Aprobado por el Consejo de Directores el 14 de diciembre de 2018

Revisado por el Comité de Compensaciones el 14 de diciembre de 2018