

**CANDENTE COPPER CORP.**  
**FUERO DEL COMITÉ DE COMPENSACIÓN**

**MIEMBROS**

El Comité estará compuesto por al menos tres miembros, todos ellos, o cuando ello no sea posible, la mayoría de ellos, serán directores "independientes" como se define en la legislación bursátil aplicable, que se reunirán al menos una vez al año en cualquier momento. Se podrán ser convocar reuniones especiales en cualquier momento. Los miembros del Comité son nombrados por el Directorio y podrán ser sustituidos por el Directorio también. El Comité elegirá su propio Presidente. Al menos un miembro deberá tener experiencia en evaluar y determinar los niveles de compensación.

**REUNIONES**

- (a) El Comité se reunirá personalmente o por teleconferencia con la frecuencia necesaria para ejercer sus funciones conforme a este documento, pero en cualquier caso no menos que una vez al año.
- (b) Con la asistencia de la Secretaria Corporativa de la Compañía, el Presidente del Comité será responsable de convocar las reuniones del Comité (las "reuniones del Comité"), preparar la agenda de la reunión, con el aporte de la gerencia, y de dirigir y supervisar la realización de dichas reuniones.
- (c) Las minutas de las Reuniones del Comité serán registradas por la Secretaria Corporativa de la Compañía o cualquier otra persona que designe el Presidente del Comité.
- (d) La mayoría de los miembros del Comité constituirán quórum suficiente para la celebración de las Reuniones del Comité.
- (e) El Comité podrá solicitar a cualquier funcionario o empleado de la Compañía, o cualquier representante de un asesor legal de la Compañía u otros asesores, a asistir a una reunión del Comité o reunirse con los miembros o representantes del Comité.

**MANDATO DEL COMITÉ**

El Comité descargará al Directorio de su responsabilidad con respecto al tema de compensación de altos ejecutivos de la Compañía. Entre otras cosas, el Comité tiene la responsabilidad de recomendar niveles de remuneración para ejecutivos que sean competitivos y motivadores con el fin de atraer, mantener e incentivar al director ejecutivo, altos ejecutivos y empleados claves ("Gerencia"), así como recomendar la compensación de los Directores.

El Comité llevará a cabo cualesquiera otras funciones o responsabilidades que le sean delegadas por el Directorio de vez en cuando.

**RESPONSABILIDADES**

- (a) El Comité cuenta con la autoridad para contratar y cesar asesores independientes legales, contables u otro tipo de asesores o consultores.

(b) La Compañía proporcionará financiación adecuada, según lo determine el Comité, para el pago de compensación de consultores o asesores empleados por el Comité, provisto, sin embargo, que dicha financiación no exceda los \$25,000 al año sin la aprobación previa del Directorio.

(c) El Comité tendrá autoridad para contratar y cesar a consultores en materia de compensación para asistir en la evaluación de la compensación de los Directores o el Director Ejecutivo, y, con sujeción al párrafo (b) anterior, la autoridad para aprobar los honorarios y otros términos de retención de dichos consultores en materia de compensación.

(d) El Comité examinará y evaluará la idoneidad de éste fuero periódicamente y recomendará cualquier propuesta de cambios para la aprobación del Directorio.

(e) Anualmente, el Comité examinará su propio desempeño.

### **PRESENTACION DE INFORMES**

El Comité preparará todo informe relativo a compensaciones requerido por las normas de la Bolsa y las Comisiones de Valores y reportará periódicamente sobre sus actividades al Directorio.

### **ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE REMUNERACIÓN DE EJECUTIVOS**

(a) El Comité examinará todos los arreglos de remuneración del Director Ejecutivo ("CEO") y otros ejecutivos de la Compañía, incluyendo salarios, beneficios, incentivos de compensación, planes de compensación basados en acciones y hará recomendaciones al Directorio para su aprobación.

(b) Sin limitarse a lo anterior, el Comité examinará todas las propuestas de acuerdos de empleo y retención de funcionarios ejecutivos de la Compañía, así como también acuerdos de indemnización que ofrecen beneficios por encima de los establecidos en los planes de despido e indemnización previamente aprobados por el Comité o el Directorio.

### **REVISIÓN DE REMUNERACIÓN DE DIRECTORES Y EJECUTIVOS**

El Comité:

(a) revisará periódicamente la remuneración de los directores que forman parte del Directorio o de sus comités, teniendo en cuenta todas las cuestiones pertinentes, incluyendo objetivos de la Compañía, eficacia del Directorio, de cada comité, de cada director en el logro de su mandato, el compromiso de tiempo de los directores, remuneración prevista por compañías similares y el nivel de responsabilidad;

(b) revisará periódicamente las políticas de indemnización de la Compañía y la política de seguros de Directores y Funcionarios (**D&O**), si la hubiere;

(c) revisará y aprobará las metas de desempeño y los objetivos empresariales pertinentes a la remuneración del CEO y evaluará el desempeño del CEO sobre la base de dichos objetivos;

(d) revisará periódicamente el salario, bonos, opciones sobre acciones y otros beneficios, directos o indirectos, paquetes para la Gerencia con respecto a cambio de control del negocio, teniendo en cuenta todos los temas relevantes, incluyendo los objetivos de la Compañía y la eficacia de la Gerencia en el logro de los objetivos, la habilidad, calificaciones y nivel de responsabilidad de la Gerencia, remuneración proporcionada por empresas similares y formulará recomendaciones al Directorio;

(e) administrará el plan de opciones sobre acciones, plan de beneficios para empleados y otros planes aprobados por la Compañía y revisará y aprobará los beneficios a ser otorgados a la Gerencia, conforme a los planes, en conformidad con las directrices establecidas por el Directorio;

(f) con la asistencia de la Gerencia, supervisará tendencias de remuneración de directores y ejecutivos, revisará las políticas y planes de remuneración de la Compañía y hará recomendaciones al Directorio.

(g) revisará la revelación de remuneración de ejecutivos, incluyendo la filosofía de remuneración antes de que sea publicada, y

(h) revisará la revelación de los planes de opciones sobre acciones que se presenten para la aprobación de los accionistas.

### **PRÉSTAMOS A DIRECTORES**

El Comité supervisará el cumplimiento de los requisitos legales relativos al otorgamiento de préstamos por parte de la Compañía a directores o altos ejecutivos de la Compañía.

31 de diciembre 2009