

## **Escritura de Constitución del Comité de Compensación**

La Compañía es una compañía controlada según lo definen las reglas de la Bolsa de Valores de Nueva York. La Compañía ha aprovechado las excepciones para cumplir con las reglas de gobierno corporativo de la Bolsa de Valores de Nueva York que requieren una mayoría de directores independientes y de comités de compensaciones, nominaciones y de gobierno corporativo.

### **1. Composición**

El Comité de Compensaciones (el "Comité") estará compuesto por los directores que el Directorio elija cada cierto tiempo, y los miembros de dicho Comité sirven según el criterio del Directorio. Las reuniones se celebrarán en respuesta a las necesidades del Directorio y de la Compañía. El Comité establecerá sus propias reglas de procedimiento en consistencia con los Estatutos de la Compañía y las leyes aplicables.

### **2. Propósito**

El Comité tendrá la responsabilidad general de la administración, interpretación y supervisión de todos los aspectos de remuneraciones, incluyendo compensaciones, beneficios e incentivos, de todos los funcionarios ejecutivos de Southern Copper Corporation (la "Compañía") y otros empleados clave de la Compañía y de sus subsidiarias.

### **3. Deberes y responsabilidades**

El Comité de Compensaciones podrá:

- 3.1) Definir la filosofía general y la estructura de las compensaciones de la Compañía para los empleados clave;
- 3.2) Establecer y administrar las políticas, planes y programas de compensación, beneficios e incentivos, incluyendo la designación de empleados elegibles y el tipo, monto y momento de tales compensaciones, beneficios e incentivos;
- 3.3) Monitorear en forma continuada dichas políticas, planes y programas, y adoptar, cuando la ley aplicable lo requiera, modificaciones o nuevas políticas, planes o programas;
- 3.4) Revisar y ratificar cualquier contrato de empleo o acuerdo de compensación para los empleados clave;
- 3.5) Revisar y ratificar los criterios y metas de desempeño anuales y de largo plazo en toda la Compañía al inicio de cada periodo de desempeño y certificar para el Directorio los resultados logrados al final de cada periodo de desempeño;
- 3.6) Hacer recomendaciones y determinaciones sobre las compensaciones individuales incluyendo, pero no limitado a, los sueldos, la compensación anual variable y los bonos de incentivos en efectivo de largo plazo respecto

- del Principal Funcionario Ejecutivo (CEO por sus siglas en inglés), el Principal Funcionario de Finanzas (CFO por sus siglas en inglés), el Principal Funcionario de Operaciones (COO, por sus siglas en inglés) y, por recomendación del Principal Funcionario Ejecutivo (CEO, por sus siglas en inglés), hacer recomendaciones y determinaciones sobre la compensación individual para los funcionarios y otros empleados clave que estén debajo del nivel jerárquico del Principal Funcionario de Finanzas (CFO por sus siglas en inglés). Ha sido política y práctica consistente de la Compañía que el Presidente del Directorio no reciba compensación de la Compañía fuera de los honorarios por sus servicios como Director;
- 3.7) Supervisar el cumplimiento de los requisitos de revelación y reporte de las compensaciones según las leyes, reglas y reglamentos aplicables;
  - 3.8) El Comité deberá discutir y revisar con la gerencia La Discusión y Análisis de Compensación y producir el informe del Comité sobre la compensación a ejecutivos para incluirlos en los registros a la SEC de la Compañía;
  - 3.9) Proponer un programa de desarrollo de administración sistemática al Directorio y supervisar el desarrollo, selección, evaluación de desempeño y plan de sucesión de la gerencia;
  - 3.10) El Comité será directamente responsable por la contratación, compensación y vigilancia del trabajo de los consultores de la compensación, consultores independientes legales y otros consultores contratados por el Comité;
  - 3.11) La Compañía deberá proveer suficientes fondos, como lo determine el Comité, por el pago de compensación razonable a un consultor de compensaciones, consultor independiente legal u otros consultores contratados por el Comité;
  - 3.12) El Comité podrá seleccionar a un consultor de compensaciones, consultor legal u otro consultor solamente después de tomar en consideración todos los factores que sean relevantes para determinar la independencia de esa persona de la gerencia, incluyendo los siguientes:
    - (A) El hecho de que otros servicios a la Compañía sean proveídos por la persona física o jurídica que emplea al consultor de compensaciones, consultor legal u otro consultor;
    - (B) El monto de los honorarios recibidos de la Compañía por la persona física o jurídica que emplea al consultor de compensaciones, consultor legal u otro consultor, como porcentaje de las ganancias totales de la persona física o jurídica que emplea al consultor de compensaciones, consultor legal u otro consultor;
    - (C) Las políticas y procedimientos de la persona física o jurídica que emplea al consultor de compensaciones, consultor legal u otro consultor que están diseñados a prevenir conflictos de intereses;

(D) Cualquier negocio or relación personal del consultor de compensaciones, consultor legal u otro consultor con un miembro del Comité;

(E) Cualquier acción de la Compañía de propiedad del consultor de compensaciones, consultor legal u otro consultor;

(F) Cualquier negocio o relación personal del consultor de compensaciones, consultor legal u otro consultor o de la persona física o jurídica que emplea al consultor con un funcionario ejecutivo de la Compañía;

- 3.13) Nada en esta subsección 3.12 será interpretada (A) para requerir que el Comité implemente o actúe en forma consistente con el consejo o la recomendación del consultor de compensaciones, consultor legal u otro consultor; o (B) para afectar la habilidad y obligaciones del Comité para que ejercite su propio juicio en el cumplimiento de sus deberes;
- 3.14) El Comité debe realizar la evaluación sobre la independencia descrito en la subsección 3.12 respecto al consultor de compensaciones, consultor legal u otro consultor que provee consultoría al comité de compensaciones, salvo (i) consultores legales internos; y (ii) cualquier consultor de compensaciones, consultor legal u otro consultor cuyo rol esté limitado a las siguientes actividades para las que no se necesita hacer revelaciones de acuerdo con el Item 407 (e) (3) (iii) de la Regulación S-K: consultorías sobre planes amplios que no discriminan en cuanto alcance, términos, u operación, en favor de los funcionarios ejecutivos o directores de la Compañía, y que son en general disponibles para todos los empleados salarizados; o proveer información que no sea personalizada para una empresa en particular o que sea personalizada basada en parámetros que no han sido desarrollados por el consultor de compensaciones, y parámetros que no hayan sido proveídos por el consultor de compensaciones;
- 3.15) Nada en esta subsección 3.12 requiere que el consultor de compensaciones, consultor legal u otro consultor sea independiente, solamente que el Comité considere los factores de independencia enumerado antes de seleccionar o recibir asesoría sobre cualquier compensación de un consultor de compensaciones. El Comité puede seleccionar o recibir asesoría de cualquier consultor de compensaciones que prefiera incluyendo aquellos que no son independientes después de considerar los seis factores de independencia enumerados en la subsección 3.12; y
- 3.16) Evaluar anualmente el propio desempeño del Comité, la adecuación de esta escritura de constitución, y enviar un reporte al respecto al Directorio.

Para llevar a cabo las responsabilidades mencionadas, el Comité podrá considerar el progreso estratégico y el desempeño de las personas, de las unidades de negocio, de las subsidiarias y de la Compañía en comparación con



los resultados, las condiciones económicas y empresariales del año anterior, el plan estratégico de la Compañía, las metas anuales y de largo plazo, y la remuneración comparativa/competitiva y los niveles de desempeño.

El Comité tendrá la autoridad de delegar autoridad a subcomités designados por el Comité en la medida en que la ley lo permita. El Comité puede delegar sus tareas administrativas al Presidente Ejecutivo o a otros miembros de la alta gerencia, tal como lo permita la ley y los reglamentos aplicables.

#### **4. Acceso a Asesoría**

El Comité tendrá la autoridad única de retener y rescindir cualquier asesoría legal u de otro tipo, incluyendo la autoridad única de aprobar honorarios y otros términos para su mantenimiento.

**Aprobado por el Directorio el 3 de febrero de 2004, modificado el 29 de abril de 2004, el 15 de julio de 2009 y el 1 de julio de 2013.**