



FRONTERA ENERGY CORPORATION

ESTATUTO DEL COMITÉ DE COMPENSACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

El Comité de Compensación y Recursos Humanos (el “**Comité**” o el “**Comité de Compensación**”) es elegido por, y le reporta a, la Junta Directiva (la “**Junta**”) de Frontera Energy Corporation (“**Frontera**” o la “**Corporación**”). Su propósito es llevar a cabo las responsabilidades generales de la Junta en cuanto a (i) la compensación de los ejecutivos (incluyendo la filosofía y los programas); (ii) el desarrollo y la sucesión de la gerencia; (iii) la compensación de la Junta; y (iv) los programas de compensación y beneficios de aplicación general.

El Comité tendrá un mínimo de dos miembros y estará compuesto por una mayoría de directores independientes¹.

En la ejecución de sus responsabilidades el Comité deberá:

1. Revisar y aprobar anualmente las metas y objetivos corporativos relevantes para la compensación del Chief Executive Officer (el “**CEO**”). El Comité evaluará, al menos una vez por año, el desempeño del CEO a la luz de las metas y objetivos fijados y, con base en dicha evaluación, determinará y aprobará la compensación anual del CEO, incluyendo, según sea procedente, salario, bono, incentivo y compensación con acciones;
2. Revisar y aprobar anualmente el proceso de evaluación y estructura de compensación para los oficiales ejecutivos de la Corporación, incluyendo, según sea procedente, un Programa Anual de Administración de los Salarios de los Ejecutivos que establezca los parámetros de ajustes de salarios (a discreción del CEO) de los oficiales;
3. Revisar y hacer recomendaciones a la Junta con relación a la adopción, modificación y terminación de los planes de incentivos-compensación y acciones-compensación de la gerencia de Frontera, supervisar su administración y cumplir cualquier deber impuesto al Comité por cualquiera de esos planes;
4. Evaluar la competitividad y pertinencia de las políticas de Frontera relacionadas con la compensación de los oficiales ejecutivos;
5. Revisar cualquier cambio a la política de Talento Humano y proveer recomendaciones a la Junta;
6. Revisar la planificación de largo plazo de la gerencia para el desarrollo y sucesión de ejecutivos, y desarrollar un plan de sucesión para el CEO;
7. Aprobar el reporte anual del Comité sobre la compensación de ejecutivos a ser incluido en la declaración de poderes de Frontera (*proxy statement*), de conformidad con las reglas y regulaciones aplicables, y revisar y aprobar, antes de su publicación, las secciones sobre compensación de la declaración de poderes (*proxy statement*);
8. Revisar el diseño general y estructura de los programas de beneficios de aplicación general de Frontera en cuanto a su pertinencia en general, competitividad, equidad interna, y efectividad en cuanto a costos;
9. Revisar anualmente el desempeño de los planes de pensión de Frontera, de ser procedente;
10. Anualmente revisar y recomendar a la Junta un paquete de compensación para los miembros de la Junta, el Presidente de la Junta y aquellos que actúan como presidentes de comité que reflejen adecuadamente las responsabilidades que los mismos asumen. Al considerar el paquete de

¹ Un director es “independiente” si el mismo se considera independiente para los fines del Instrumento Nacional 58-101 Revelación de Prácticas de Gobierno Corporativo.

compensación del Director, el Comité de Compensación podrá tomar en cuenta las responsabilidades relativas de Directores en el ejercicio de sus cargos en la Junta y sus distintos comités. El Comité de Compensación podrá solicitar que la gerencia reporte al Comité periódicamente sobre el estado del paquete de compensación de la Junta en comparación con otras compañías similares. El Comité revisará anualmente cualquier directriz de propiedad de las acciones aplicables a los Directores y recomendará a la Junta Directiva las revisiones a dichas directrices, según sea procedente;

11. Desempeñar otras funciones de revisión relacionadas con la compensación de la gerencia y las políticas de recursos humanos que el Comité considere necesarias; y
12. Llevar a cabo una evaluación del desempeño del Comité y del estatuto al menos una vez al año, y recomendar a la Junta dichos cambios al estatuto del Comité que el Comité considere pertinentes.

El CEO de Frontera actuará como enlace entre la gerencia y el Comité.

El Comité tiene la facultad de contratar asesores legales, en materia de compensación y otro tipo de asesores, según sea necesario para el cumplimiento de sus responsabilidades, y aprobará sus honorarios y demás términos de contratación.

El Comité no llevará a cabo transacción alguna excepto en una reunión de sus miembros en la cual haya *quórum*. Una mayoría del Comité de Compensación, pero no menos de dos miembros del Comité de Compensación, constituirá *quórum*.

Cualquier miembro del Comité de Compensación podrá ser removido o reemplazado en cualquier momento por la Junta y dejará de ser un miembro del Comité al dejar de ser director. La Junta podrá llenar las vacantes del Comité mediante una elección entre sus miembros. En el caso que exista una vacante en el Comité, los demás miembros podrán ejercer todas las facultades siempre que haya *quórum*. Sujeto a lo anterior, cada miembro del Comité de Compensación ejercerá su cargo hasta la próxima Asamblea Anual de Accionistas después de su elección.

El Comité de Compensación podrá invitar a los oficiales, directores y empleados de Frontera que considere necesarios periódicamente para que participen en las reuniones del Comité y apoyen en las discusiones y consideraciones de los deberes del Comité.

El Comité tendrá la autoridad y responsabilidad máxima para contratar y dar por terminado el contrato con cualquier consultor externo que asista en la determinación de los niveles de compensación adecuados para el CEO o los demás miembros de la gerencia y para aprobar los términos de dichas contrataciones y los honorarios de dichos consultores. En el cumplimiento de sus responsabilidades, el Comité tendrá acceso total a cualquier registro relevante de Frontera.

La Junta podrá periódicamente designar a uno de los miembros del Comité de Compensación para que sea Presidente del Comité.

El momento y lugar de realización de las reuniones del Comité y el llamado a las reuniones y el procedimiento para todos los asuntos en dichas reuniones serán determinados por el Comité. El Comité deberá mantener las actas de sus reuniones en las cuales se registrarán todas las acciones tomadas por el mismo, dichas actas se podrán a disposición de la Junta y entregadas a cada Director que las solicite. El Presidente del Comité reportará sobre las actividades del Comité en la próxima reunión de la Junta después de cualquier reunión del Comité.

Los miembros del Comité de Compensación tendrán derecho a recibir remuneración por actuar como miembros del Comité según lo determine la Junta periódicamente.

VIGENCIA DEL PRESENTE ESTATUTO

El presente es un estatuto de la Junta y la más reciente revisión del mismo se llevó a cabo el 4 de diciembre de 2019.