

**SOL Shopping MALL, INC. Estatuto del
Comité de Remuneración**



I. Declaración de objetivos

El Consejo de Administración (el "Consejo") de SOL Shopping Mall, Inc. (la "Empresa") ha constituido un Comité de Compensación (el "Comité") que tendrá como función principal responsabilidad de (i) desarrollar y supervisar la aplicación de los filosofía relativa a la retribución de los consejeros, directivos y demás empleados de la Empresa que el Comité determine y (ii) supervisar los asuntos relacionados con la retribución, incluidos los asuntos relacionados exigidos por los Estatutos de la Empresa, la Ley General de Sociedades de Delaware, así como las normas y reglamentos promulgados por la Comisión del Mercado de Valores ("SEC"), el Mercado de Valores NASDAQ ("Nasdaq") u otras autoridades reguladoras.

II. Organización

A. *Estatuto.* Este estatuto (el "Estatuto") será revisado y reevaluado por el Comité al menos una vez al año y cualquier cambio propuesto se someterá a la aprobación del Consejo.

B. *Miembros.* El tamaño del Comité será determinado por el Consejo a su entera discreción, pero estará compuesto por no menos de tres (3) miembros del Consejo. El Consejo, con el asesoramiento del Comité de Nombramientos y Gobierno Corporativo, nombrará a los miembros del Comité. Cada uno de los miembros del Comité deberá (a) cumplir los requisitos de independencia
requisitos establecidos por el Consejo, (b) cumplir con los requisitos de un "director independiente" según lo establecido en los requisitos para los miembros del comité de compensación en las normas de cotización del Nasdaq y (c) satisfacer los requisitos de un "director no empleado" a los efectos de la Sección 16 de la Ley de Intercambio de Valores de 1934, en su versión modificada (la "Ley de Intercambio") y satisfacer las normas de independencia aplicables para el servicio del comité de compensación impuestas por la Ley de Intercambio.

C. *Mandato y Presidente del Comité.* El Consejo nombrará a los miembros del Comité por el período o períodos que el Consejo determine o hasta la dimisión o fallecimiento anticipados de un miembro, y designará a un presidente del Comité (el "Presidente del Comité"). El sitio
Los miembros del Comité podrán ser sustituidos o destituidos por el Consejo en cualquier momento a su entera discreción.

D. *Reuniones.* Para cumplir con sus responsabilidades, el Comité se reunirá en las ocasiones que considere oportunas. Las reuniones del Comité podrán celebrarse en persona o por vía electrónica, y se celebrarán otras reuniones o se adoptarán medidas por unanimidad y por escrito cuando el Comité o su Presidente lo consideren necesario o conveniente.

E. *Quórum. Actuación del Comité.* La mayoría de los miembros del Comité constituirá quórum para la tramitación de los asuntos. Todas las decisiones del Comité se tomarán por mayoría de sus miembros presentes en una reunión debidamente convocada y celebrada (o, cuando sólo dos miembros estén presentes y constituyan quórum, por unanimidad). Toda decisión o

determinación del Comité reducida a escrito y firmada por todos los miembros del Comité (incluso por medios de transmisión electrónica) será tan plenamente eficaz como si dicha decisión o determinación se hubiera tomado en una reunión debidamente convocada y celebrada.

F. *Orden del día, actas e informes.* El Secretario del Comité será el Secretario Corporativo o la persona que éste designe. El Presidente del Comité será responsable de establecer el orden del día de las reuniones del Comité. Se levantarán actas de todas las reuniones del Comité para documentar el desempeño de sus responsabilidades. Las actas se distribuirán en forma de borrador a todos los miembros del Comité para garantizar la exactitud del acta final, se aprobarán en una reunión posterior del Comité y se distribuirán periódicamente al Consejo en pleno. En la siguiente reunión ordinaria del Consejo que siga a cualquier reunión del Comité, el Presidente del Comité informará al Consejo en nombre del Comité.

III. Responsabilidades

El Comité tendrá la responsabilidad general de los planes, políticas y programas de retribución de los ejecutivos en nombre del Consejo. El Comité informará al Consejo sobre todos los asuntos que sean de su competencia.

Entre sus funciones y responsabilidades específicas, el Comité desempeñará las siguientes, en la medida en que lo considere necesario y apropiado, de conformidad con y con sujeción a los Estatutos de la Sociedad, la Ley General de Sociedades de Delaware, así como las normas y reglamentos promulgados por la SEC, el Nasdaq u otras autoridades reguladoras:

A. *Política de retribución de directivos.* El Comité tendrá la responsabilidad de desarrollar y mantener una política de retribución de los ejecutivos que cree una relación directa entre los niveles salariales y el rendimiento corporativo. El Comité supervisará los resultados de dicha política para garantizar que la retribución pagadera a los directivos de la empresa proporcione niveles salariales competitivos en general, cree incentivos adecuados para aumentar el valor para los accionistas, recompense un rendimiento superior, esté justificada por los rendimientos disponibles para los accionistas y no cree riesgos que tengan una probabilidad razonable de tener un efecto material adverso en la empresa y sus negocios.

B. *Política de recuperación.* El Comité revisará, aprobará e implementará cualquier política de recuperación y cualquier revisión de dicha política de recuperación que permita a la Empresa recuperar la compensación pagada a los directivos actuales y anteriores y a otros empleados de acuerdo con las leyes aplicables y cualquier norma y directriz de NASDAQ.

C. *Planes de compensación y beneficios.* El Comité tendrá la responsabilidad de recomendar al Consejo para su aprobación planes de compensación y beneficios, que pueden incluir enmiendas a los planes existentes, planes de compensación de incentivos basados en efectivo y en acciones, y planes no cualificados de compensación diferida y jubilación. A la hora de revisar y hacer recomendaciones sobre planes de incentivos y planes basados en acciones, incluida la adopción, modificación o finalización de dichos planes, el Comité tendrá en cuenta los resultados de la votación consultiva más reciente de los accionistas sobre la retribución de los

ejecutivos exigida por la Sección 14A de la Ley de Bolsas de Valores (la "Votación Say-on-Pay"). El Comité administrará todos los planes de retribución y prestaciones para los que pueda ser designado como administrador del plan.

D. *Remuneración del Consejero Delegado ("CEO").* El Comité revisará y aprobará anualmente las metas y objetivos corporativos y personales que servirán de base para la retribución del CEO, evaluará al menos anualmente el rendimiento del CEO a la luz de dichas metas y objetivos y determinará la retribución del CEO en función de dicha evaluación, o bien recomendar al Consejo para su determinación. Al evaluar y determinar la retribución del CEO, el Comité tendrá en cuenta los resultados de la votación Say-on-Pay más reciente y cualquier revisión al alza u otra información similar recopilada por el departamento de recursos humanos de la empresa en relación con la evaluación del rendimiento del CEO. El CEO no estará presente durante ninguna votación o deliberación del Comité sobre su remuneración.

E. *Remuneración de los directivos.* El Comité determinará, o recomendará al Consejo que determine, la retribución anual de los demás directivos y aprobará dicha retribución. Al evaluar y determinar la retribución de los directivos, el Comité tendrá en cuenta el rendimiento a la luz de las metas y objetivos corporativos y personales, los resultados de la votación Say-on-Pay más reciente y cualquier revisión al alza u otra información similar recopilada por el departamento de recursos humanos de la empresa en relación con la evaluación del rendimiento de los directivos y utilizará, cuando lo considere apropiado, datos comparativos relativos a las prácticas de retribución. El Comité podrá utilizar estructuras retributivas flexibles para atraer, retener, motivar y recompensar adecuadamente a los directivos, de acuerdo con la filosofía retributiva de la empresa.

F. *Acuerdos posteriores al servicio.* El Comité evaluará los acuerdos y beneficios posteriores al servicio (incluida la indemnización por despido) del Consejero Delegado y otros directivos y su razonabilidad a la luz de las prácticas en empresas comparables y cualquier beneficio recibido por la Empresa en relación con dichos acuerdos.

G. *Compensación basada en acciones.* Con respecto a los planes de retribución basados en acciones de la Sociedad, el Comité aprobará la concesión de opciones sobre acciones, acciones restringidas, acciones de rendimiento, derechos de revalorización de acciones y otros incentivos basados en acciones en la medida prevista en los planes de retribución y administrará los planes de retribución basados en acciones para los que haya sido designado como administrador del plan.

H. *Remuneración de los administradores no empleados.* El Comité examinará periódicamente la remuneración de los administradores no empleados y formulará recomendaciones al Consejo al respecto.

I. *Informes a la Comisión de Bolsa y Valores.* El Comité revisará y debatirá con la dirección de la Sociedad el Análisis y Debate sobre Remuneraciones exigido por el Artículo 402 del Reglamento S-K de la SEC y la información relacionada. Sobre la base de dicha revisión y debate, el Comité determinará si recomienda al Consejo de Administración de la Sociedad que el Análisis y Debate sobre Remuneraciones se incluya en el informe anual de la Sociedad o en la declaración de representación para la junta anual de accionistas. El Comité proporcionará el informe

del Comité de Remuneración requerido para el informe anual o la declaración de representación de la Sociedad para la junta anual de accionistas de conformidad con las normas y reglamentos promulgados por la SEC.

J. *Votación "Say-on-Pay"*. El Comité revisará y recomendará al Consejo para su aprobación la frecuencia con la que la Compañía llevará a cabo las votaciones "Diga sobre su remuneración", teniendo en cuenta los resultados de la votación consultiva más reciente de los accionistas sobre la frecuencia de las votaciones "Diga sobre su remuneración" exigida por la Sección 14A de la Ley de Intercambio, y revisará y aprobará las propuestas relativas a las votaciones "Diga sobre su remuneración" y la frecuencia de las votaciones "Diga sobre su remuneración" que se incluirán en la declaración de representación de la Compañía.

K. *Evaluación del Comité*. El Presidente del Comité debatirá la actuación del Comité con cada uno de sus miembros, tras lo cual el Presidente del Comité dirigirá al Comité en una revisión anual de su actuación. El Presidente del Comité informará al Consejo de las conclusiones del Comité y podrá formular recomendaciones de mejora al Consejo.

L. *Comunicación con los accionistas*. Supervisar, junto con el Comité de Nombres y Gobierno Corporativo y el Consejo, el compromiso con los accionistas y las empresas de asesoramiento sobre cuestiones relacionadas con la remuneración de los ejecutivos, incluidas las votaciones consultivas sobre la remuneración de los ejecutivos y la frecuencia de dichas votaciones, así como el requisito establecido en las normas del Nasdaq de que, con limitadas excepciones, los accionistas aprueben los planes de remuneración en acciones.

M. *Acceso a registros, aportaciones, consultores y otros*. Salvo que lo prohíban explícitamente los presentes estatutos, las normas de cotización del Nasdaq o la legislación aplicable, el Comité también podrá solicitar la opinión de cualquier consejero, directivo o empleado de la empresa, y podrá solicitar que cualquier directivo u otro empleado de la empresa, incluidos los altos cargos de la empresa en materia de retribución o de recursos humanos, le remitan información. El Comité tendrá pleno acceso a todos los libros, registros, instalaciones y personal de la empresa. El Comité tendrá pleno acceso a todos los libros, registros, instalaciones y personal de la Empresa.

N. *Financiación*. El Comité estará facultado para determinar la financiación adecuada (que será facilitada por la Sociedad a petición del Comité) para el pago de la remuneración a los Consultores (según se definen más adelante) contratados por el Comité y para el pago de los gastos administrativos ordinarios del Comité que sean necesarios o adecuados para el desempeño de sus funciones.

O. *Delegación y consulta*. El Comité podrá delegar cualquiera de sus responsabilidades en un subcomité compuesto por uno o más de sus miembros, o en otros miembros del Consejo cualificados para desempeñar dichas responsabilidades de conformidad con las normas de cotización del Nasdaq y cualquier otra ley aplicable, según proceda. El Comité tendrá derecho a

consultará con el equipo directivo de la empresa u obtendrá sus aportaciones, pero, salvo en los casos expresamente previstos en el presente documento, no delegará ninguna de sus responsabilidades en la dirección.

P. *Otros deberes.* El Comité hará que se proporcione al Nasdaq la confirmación por escrito adecuada de cualquiera de los asuntos anteriores que el Nasdaq pueda requerir

ocasionalmente. El Comité también desempeñará las demás obligaciones que el Consejo le delegue ocasionalmente y las demás funciones que, en su opinión, sean necesarias o apropiadas en virtud de lo siguiente la legislación aplicable, los Estatutos de la empresa, la Ley General de Sociedades de Delaware, así como las normas y reglamentos promulgados por la SEC, el Nasdaq u otras autoridades reguladoras.

IV. Asesores externos

A. *Contratación de un consultor o asesor.* El Comité podrá, a su entera discreción, contratar u obtener el asesoramiento de un consultor en materia de retribuciones, un asesor jurídico independiente, un asesor contable o de otro tipo (cada uno de ellos, un "Consultor") para ayudar al Comité en el desempeño de sus funciones y responsabilidades según lo establecido en los presentes Estatutos. El Comité será directamente responsable de la designación, remuneración y supervisión del trabajo de cualquier Consultor contratado por el Comité. No obstante, no se exigirá al Comité que aplique o actúe en consonancia con el asesoramiento o las recomendaciones de ningún Consultor, y la autoridad otorgada en los presentes Estatutos no afectará a la capacidad u obligación del Comité de ejercer su propio juicio en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los presentes Estatutos.

B. *Análisis de independencia.* El Comité puede seleccionar un consultor, abogado, contador u otro asesor del Comité sólo después de tomar en consideración todos los factores relevantes para la independencia de esa entidad o persona de la gerencia, incluyendo los factores especificados en la Norma de Cotización Nasdaq 5605(d)(3). Tras considerar los factores especificados, el El Comité puede contratar o recibir asesoramiento de cualquier asesor en materia de retribución que prefiera, incluso de un asesor que no se considere "independiente".

C. *Excepciones al análisis de independencia.* El Comité está obligado a llevar a cabo la evaluación de independencia mencionada anteriormente con respecto a cualquier consultor en materia de retribuciones, asesor jurídico, contable u otro asesor que preste asesoramiento al Comité, con excepción de (a) los asesores jurídicos internos y (b) cualquier consultor en materia de retribuciones, asesor jurídico, contable u otro asesor cuya función se limite a las siguientes actividades:

a. consultoría sobre cualquier plan de base amplia que no discrimine en su alcance, términos o funcionamiento a favor de los directivos o consejeros de la empresa y que esté disponible de forma general para todos los empleados asalariados; o bien

b. proporcionar información que no esté adaptada a una empresa en particular o que esté adaptada sobre la base de parámetros que no hayan sido desarrollados por el consultor en materia de remuneración y sobre los que el consultor en materia de remuneración no preste asesoramiento.

D. *Conflicto de intereses.* El Comité evaluará si algún asesor de retribuciones contratado o que vaya a contratar tiene algún conflicto de intereses de conformidad con el punto 407(e)(3)(iv) del Reglamento S-K.



Los presentes Estatutos del Comité de Retribuciones fueron debidamente aprobados y adoptados por el Consejo de Administración de la Sociedad el 18 de abril de 2024.