

CHARTRE DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

Cette charte (la "**Charte**") définit l'objectif, la composition, les responsabilités et l'autorité du Comité des rémunérations (le "**Comité**") du Conseil d'administration (le "**Conseil**") de Bitfarms Ltd. ("**Bitfarms**" ou la "**Société**").

1. Objectif

La politique de rémunération de la société doit être conçue de manière à attirer et à retenir le meilleur personnel afin de permettre à la société d'atteindre ses objectifs et de maintenir sa position concurrentielle. La société cherche à favoriser un environnement qui récompense les performances supérieures et aligne les intérêts des employés de la société sur les intérêts à long terme de la société et de ses actionnaires par le biais d'incitations sous forme d'actions.

L'objectif du comité est d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités en matière de surveillance en ce qui concerne:

- (a) l'établissement de politiques clés en matière de ressources humaines et de rémunération, y compris tous les plans d'incitation et de rémunération à base d'actions;
- (b) l'évaluation des performances du directeur général et du directeur financier, et la détermination de la rémunération du directeur général, du directeur financier, du directeur des opérations et de tout autre employé considéré à l'avance comme un membre de la direction ou un dirigeant désigné (les 5 dirigeants les mieux rémunérés) (ci-après dénommés « dirigeants désignés »);
- (c) la mise en place de politiques et de procédures visant à identifier et à atténuer les risques;
- (d) associés aux politiques et pratiques de rémunération de la société;
- (e) la planification de la relève, y compris la nomination, la formation et l'évaluation des cadres supérieurs; et
- (f) la rémunération des administrateurs.

2. Composition et Membres

- (a) Le conseil d'administration nommera au moins trois membres ("**Membres**") au comité. Les membres seront nommés pour exercer leurs fonctions jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de Bitfarms ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient nommés. Le conseil d'administration peut révoquer un membre à tout moment et combler toute vacance au sein du comité de rémunération. Un membre peut démissionner à tout moment et un membre cessera automatiquement d'être membre lorsqu'il cessera d'être administrateur;
- (b) Le comité sera composé d'au moins trois administrateurs. Une majorité des membres répondra aux critères d'indépendance établis par les lois applicables et les règles des bourses sur lesquelles les titres de Bitfarms sont cotés, y compris l'article 1.4 du Règlement 52-110 *sur le comité d'audit*. En outre, chaque administrateur indépendant sera libre de toute relation qui pourrait, de l'avis du Conseil, raisonnablement interférer avec l'exercice du jugement indépendant d'un membre;
- (c) Tous les membres du comité de rémunération ont une connaissance pratique des questions de rémunération et de ressources humaines, et au moins un membre a de l'expérience en matière de rémunération des cadres;

- (d) Le Comité désignera l'un de ses membres comme président du Comité de rémunération (le "**Président**"). Le secrétaire du comité sera le secrétaire général de la société ou toute autre personne choisie par le comité (le « secrétaire »). Le secrétaire rédige les procès-verbaux de toutes les réunions et les délibérations du comité. Si le secrétaire n'est pas présent à une réunion, la commission désignera une autre personne qui peut, mais ne doit pas nécessairement, être un membre pour agir en tant que secrétaire de cette réunion; et
- (e) Le Comité peut déléguer tout ou partie de ses fonctions à l'un de ses membres ou à un sous-ensemble de ceux-ci, ou à d'autres personnes, de temps à autre, s'il le juge nécessaire.

3. Réunions

- (a) Les réunions du comité se tiennent aux lieux et aux dates déterminés par le président, mais en tout état de cause pas moins de deux fois par an. Un préavis de vingt-quatre (24) heures est donné à chaque membre oralement, par téléphone ou par courrier électronique, sauf si tous les membres sont présents et renoncent au préavis, ou si les absents renoncent au préavis avant ou après la réunion. Les membres peuvent assister à toutes les réunions soit en personne, soit par téléphone, soit par vidéoconférence, soit par tout autre moyen de communication permettant à tous les participants de communiquer entre eux de manière adéquate au cours d'une réunion;
- (b) Le président, s'il est présent, préside les réunions du comité. Si le président n'est pas présent lors d'une réunion du comité, les membres présents peuvent choisir un autre membre pour présider la réunion;
- (c) La majorité des membres constitue le quorum pour une réunion du Comité. Chaque membre dispose d'une voix et les décisions du comité sont prises par un vote affirmatif de la majorité. Le président n'a pas de voix prépondérante en cas de partage des voix. Le Comité peut également traiter ses affaires par des résolutions écrites signées par tous les membres en lieu et place d'une réunion;
- (d) Le comité peut inviter de temps à autre les personnes qu'il juge appropriées à assister à ses réunions et à participer à la discussion et à l'examen des affaires du comité Comp; et
- (e) Avant chaque réunion ordinaire du comité, le président, avec l'aide du secrétaire général, prépare et distribue aux membres et aux autres personnes jugées appropriées par le président, un ordre du jour des questions à traiter lors de la réunion, ainsi que les documents d'information appropriés. Le comité peut exiger des dirigeants et des employés de Bitfarms qu'ils produisent l'information et les rapports qu'il juge appropriés pour lui permettre de remplir ses fonctions.

4. Fonctions et Responsabilités

Les fonctions et les responsabilités du comité sont les suivantes:

- (a) Le comité révisé et approuve périodiquement la politique de rémunération de la société afin d'évaluer la compétitivité du plan de rémunération de la société pour attirer, retenir et motiver des cadres supérieurs et des administrateurs hautement qualifiés. Le comité révisé les implications des risques associés aux politiques et pratiques de rémunération de la société. La commission fait des recommandations au conseil d'administration concernant ces politiques et pratiques;
- (b) au moins une fois par an, réviser et approuver 1) les objectifs personnels des NEO et 2) les

objectifs de performance de l'entreprise, et les recommander au Conseil pour examen, et veiller à ce que le directeur général, le directeur financier et les NEO ne soient pas présents lors du vote ou des délibérations concernant leur rémunération;

- (c) réviser et évaluer au moins une fois par an les performances de la direction à la lumière d'objectifs de performance préétablis et faire part de ses conclusions au conseil d'administration;
- (d) revoir au moins une fois par an la rémunération de la direction et, à la discrétion du comité Comp, recommander toute modification au conseil d'administration pour examen;
- (e) réviser au moins une fois par an les recommandations du directeur général concernant la rémunération des membres de la direction générale et, à la discrétion du comité, faire des recommandations au conseil d'administration pour examen;
- (f) superviser les politiques et les pratiques de rémunération des administrateurs, du directeur général, du directeur financier, du directeur des opérations et des membres de la direction générale :
 - (i) reflètent correctement leurs fonctions et leurs responsabilités respectives;
 - (ii) sont concurrentiels pour ce qui est d'attirer, de retenir et de motiver des personnes de la plus haute qualité;
 - (iii) aligner les intérêts des administrateurs, du dirigeant de la société sur ceux des actionnaires et de Bitfarms dans son ensemble;
 - (iv) sont basés sur des objectifs de performance individuels et d'entreprise;
 - (v) veiller à ce que les plans de rémunération des dirigeants n'incitent pas à un comportement inapproprié de la part du directeur général, du directeur financier et du directeur des opérations;
 - (vi) se distinguent clairement l'un de l'autre, c'est-à-dire que la structure de la rémunération des administrateurs non exécutifs doit pouvoir être distinguée de celle des administrateurs exécutifs et des cadres supérieurs; et
 - (vii) n'encouragent pas la prise de risques inappropriés ou excessifs;
- (g) réviser au moins une fois par an le plan de succession de Bitfarms pour les membres du conseil d'administration ou les dirigeants, y compris la nomination, la formation et l'évaluation;
- (h) réviser au moins une fois par an la rémunération des administrateurs et, à la discrétion du comité, recommander toute modification au conseil d'administration pour examen;
- (i) réviser toutes l'information relative à la rémunération annuelle des dirigeants avant qu'elles ne soient rendues publiques, y compris, mais sans s'y limiter, l'information relative à la rémunération figurant dans la circulaire d'information de la direction;
- (j) le comité administre le plan d'intéressement à long terme («PILT ») de la société et d'autres plans de rémunération en actions, le cas échéant, et détermine les attributions d'options sur actions et/ou d'unités d'actions restreintes et d'autres rémunérations en actions conformément au « PILT à recommander au conseil d'administration » ;
- (k) réviser et recommander au conseil d'administration l'approbation des contrats de travail, des contrats de conseil, des indemnités de départ, des accords de retraite, des

accords/provisions en cas de changement de contrôle et de tout avantage spécial ou supplémentaire ou accessoire pour les membres de la direction générale, et de tout autre contrat de travail de mandataire social, à la discrétion du comité, y compris toute modification ou tout renouvellement de ces contrats; et

- (l) diriger et superviser l'enquête sur toute question portée à son attention dans le cadre des fonctions du comité; et accomplir toute autre tâche qui pourrait lui être confiée par le conseil d'administration de temps à autre ou qui pourrait être exigée par les autorités réglementaires ou la législation en vigueur.

5. Rapports

Le président du comité rendra compte de ses activités au conseil d'administration. Le secrétaire transmet les procès-verbaux des réunions du comité aux membres du conseil d'administration.

6. Accès à l'Information et à l'Autorité

Le comité aura un accès illimité à toutes l'information concernant Bitfarms qui sont nécessaires ou souhaitables pour remplir ses fonctions et tous les administrateurs, dirigeants et employés seront tenus de coopérer à la demande des membres.

Le Comité a le pouvoir de retenir, aux frais de Bitfarms, des conseillers juridiques, financiers et autres, des consultants et des experts indépendants ("experts"), pour aider le Comité à remplir ses devoirs et ses responsabilités (y compris des sociétés de recherche de cadres pour aider le Comité à identifier des candidats administrateurs), y compris le pouvoir exclusif de retenir et d'approuver les honoraires de ces sociétés et les autres conditions de rétention sans l'approbation préalable du Conseil, tant que les facteurs suivants sont pris en considération : (i) la fourniture d'autres services à Bitfarms par la personne qui emploie l'expert; (ii) le montant des honoraires reçus de Bitfarms par la personne qui emploie l'expert, en tant que pourcentage du revenu total de la personne qui emploie l'expert; (iii) les politiques et les procédures de la personne qui emploie l'expert qui sont conçues pour prévenir les conflits d'intérêts; (iv) toute relation professionnelle ou personnelle de l'expert avec un membre du comité; (v) toute action de Bitfarms détenue par l'expert; et (vi) toute relation professionnelle ou personnelle de l'expert ou de la personne qui l'emploie avec un membre de la direction de Bitfarms.

Le comité est directement responsable de la nomination, de la rémunération et de la supervision du travail de tout expert engagé par le comité. La Société doit fournir un financement approprié, tel que déterminé par le Comité, pour le paiement d'une rémunération raisonnable à l'expert (aux experts) retenu(s) par le Comité.

7. Révision de la Charte

Le comité révisera et évaluera chaque année l'adéquation de la présente charte et recommandera toute modification proposée au conseil d'administration pour examen.

Daté :	27 décembre 2022
Révisé et mis à jour;	7 mars 2025 (précédemment révisé le 11 décembre 2023 et le 24 mars 2022)
Approuvé par :	Conseil d'administration



COMPENSATION COMMITTEE CHARTER

This charter (the “**Charter**”) sets forth the purpose, composition, responsibilities and authority of the Compensation Committee (the “**Committee**”) of the Board of Directors (the “**Board**”) of Bitfarms Ltd. (“**Bitfarms**” or the “**Corporation**”).

1. Purpose

The Corporation's compensation policy should be designed to attract and retain the best personnel to allow the Corporation to achieve its goals and maintain its competitive posture. The Corporation seeks to foster an environment that rewards superior performance and aligns the interests of the Corporation's employees to the long-term interests of the Corporation and its shareholders through equity incentives.

The purpose of the Committee is to assist the Board in fulfilling its oversight responsibilities with respect to:

- (a) the establishment of key human resources and compensation policies, including all incentive and equity-based compensation plans;
- (b) the performance evaluation of the Chief Executive Officer and the Chief Financial Officer, and determination of the compensation for the Chief Executive Officer, the Chief Financial Officer, the Chief Operation Officer and any other employee deemed in advance to be a Named Executive Officer or NEO (5 most highly compensated executives) (hereinafter referred to as “NEOs”);
- (c) the establishment of policies and procedures designed to identify and mitigate risks;
- (d) associated with the Corporation’s compensation policies and practices;
- (e) succession planning, including the appointment, training and evaluation of senior management; and
- (f) compensation of directors.

2. Composition and Membership

- (a) The Board will appoint no fewer than three members (“**Members**”) to the Committee. The Members will be appointed to hold office until the next annual meeting of shareholders of Bitfarms or until their successors are appointed. The Board may remove a Member at any time and may fill any vacancy occurring on the Compensation Committee. A Member may resign at any time and a Member will automatically cease to be a Member upon ceasing to be a director;
- (b) The Committee will consist of at least three directors. A majority of the Members will meet the criteria for independence established by applicable laws and the rules of any stock exchanges upon which Bitfarms’ securities are listed, including section 1.4 of National Instrument 52-110 – *Audit Committee*. In addition, each independent director will be free of any relationship which could, in the view of the Board, reasonably interfere with the exercise of a Member’s independent judgment;
- (c) All Compensation Committee Members will have a working familiarity with compensation and human resources matters, and at least one member shall be experienced in executive compensation matters;

- (d) The Committee will appoint one of the Members to act as the chair of the Compensation Committee (the “**Chair**”). The secretary of the Committee will be the Corporate Secretary of the Corporation or such other person as is chosen by the Committee (the “Secretary”). The Secretary will maintain minutes of all meetings and deliberations of the Committee. If the Secretary is not in attendance at any meeting, the Committee will appoint another person who may, but need not, be a Member to act as the secretary of that meeting; and
- (e) The Committee may delegate any or all of its functions to any of its Members or any subset thereof, or other persons, from time to time as it sees fit.

3. Meetings

- (a) Meetings of the Committee will be held at such places and times as the Chair may determine, but in any event not less than twice per year. Twenty-four (24) hours advance notice of each meeting will be given to each Member orally, by telephone, or email, unless all Members are present and waive notice, or if those absent waive notice before or after a meeting. Members may attend all meetings either in person or by telephone, via video conferencing, or any other communication facility that permits all participants to communicate adequately with each other during a meeting;
- (b) The Chair, if present, will act as the chair of meetings of the Committee. If the Chair is not present at a meeting of the Committee, the Members in attendance may select another Member to act as chair of the meeting;
- (c) A majority of the Members will constitute a quorum for a meeting of the Committee. Each Member will have one vote and decisions of the Committee will be made by an affirmative vote of the majority. The Chair will not have a deciding or casting vote in the case of an equality of votes. The Committee may also transact its business by written resolutions signed by all Members in lieu of a meeting;
- (d) The Committee may invite from time to time such persons as it sees fit to attend its meetings and to take part in the discussion and consideration of the affairs of the Compensation Committee; and
- (e) In advance of every regular meeting of the Committee, the Chair, with the assistance of the Corporate Secretary, will prepare and distribute to the Members and others as deemed appropriate by the Chair, an agenda of matters to be addressed at the meeting together with appropriate briefing materials. The Committee may require officers and employees of Bitfarms to produce such information and reports as the Committee may deem appropriate in order for it to fulfill its duties.

4. Duties and Responsibilities

The duties and responsibilities of the Committee, are as follows:

- (a) the Committee shall review and approve the compensation policy of the Corporation on a periodic basis in order to assess the competitiveness of the Corporation's compensation plan to attract and retain and motivate highly qualified executive officers as well as directors. The Committee shall consider the implications of the risks associated with the Corporation's compensation policies and practices. The Committee shall make recommendations concerning such policies and practices to

the Board;

- (b) at least annually review and approve 1) NEO personal objectives and 2) corporate performance objectives, and recommend those to the Board for consideration, and ensure that the Chief Executive Officer, Chief Financial Officer and NEO's are not present during voting or deliberations regarding their compensation;
- (c) at least annually review and evaluate the performance of Management in light of pre-established performance objectives and report its conclusions to the Board;
- (d) at least annually review the compensation for Management and, in the Comp Committee's discretion, recommend any changes to the Board for consideration;
- (e) at least annually review the Chief Executive Officer's recommendations for the NEO compensation and, in the Committee's discretion, make recommendations to the Board for consideration;
- (f) oversee compensation policies and practices for the directors, the Chief Executive Officer, the Chief Financial Officer, Chief Operating Officer and the NEOs:
 - (i) properly reflect their respective duties and responsibilities;
 - (ii) are competitive in attracting, retaining and motivating people of the highest quality;
 - (iii) align the interests of the directors, the Officer of the Corporation with shareholders and Bitfarms as a whole;
 - (iv) are based on established corporate and individual performance objectives;
 - (v) ensure that executive compensation plans do not incentivize inappropriate behavior of the Chief Executive Officer, the Chief Financial Officer, and Chief Operating Officer;
 - (vi) are clearly distinguishable between each other, that is, the structure of non-executive directors' compensation should be distinguishable from that of executive directors and senior executives; and
 - (vii) do not encourage the taking of inappropriate or excessive risks;
- (g) at least annually review Bitfarms succession plan for the NEOs or Officers, including appointment, training and evaluation;
- (h) at least annually review directors' compensation and, in the Committee's discretion, recommend any changes to the Board for consideration;
- (i) review all annual executive compensation disclosure before it is publicly released, including but not limited to compensation disclosure in the Management Information Circular;
- (j) the Committee shall administer the Corporation's long-term incentive plan ("LTIP") and other equity-based compensation plans, if any, and determine the grants of stock options and/or RSUs and other equity-based compensation in accordance with the "LTIP to be recommended to the Board;
- (k) review and recommend to the Board the approval of employment agreements, consulting agreements, severance arrangements, retirement arrangements, change in

control agreements/provisions, and any special or supplemental benefits or perquisites for the NEOs, and any other corporate officer employment agreements, at the Committee's discretion, including any amendments or renewals thereof; and

- (l) direct and supervise the investigation into any matter brought to its attention within the scope of the Committee's duties; and perform such other duties as may be assigned to it by the Board from time to time or as may be required by applicable regulatory authorities or legislation.

5. Reporting

The Chair of the Committee will report on its activities to the Board. The Secretary will circulate the Committee's meeting minutes to the members of the Board.

6. Access to Information and Authority

The Committee will be granted unrestricted access to all information regarding Bitfarms that is necessary or desirable to fulfill its duties and all directors, officers and employees will be directed to cooperate as requested by Members.

The Committee has the authority to retain, at Bitfarms' expense, independent legal, financial and other advisors, consultants and experts ("Experts"), to assist the Committee in fulfilling its duties and responsibilities (including executive search firms to assist the Committee in identifying director candidates), including sole authority to retain and to approve any such firm's fees and other retention terms without prior approval of the Board, so long as the following factors are taken into consideration: (i) the provision of other services to Bitfarms performed by the person that employs the Expert(s); (ii) the amount of fees received from Bitfarms by the person that employs the Expert(s), as a percentage of the total revenue of the person that employs the Expert(s); (iii) the policies and procedures of the person that employs the Expert(s) that are designed to prevent conflicts of interest; (iv) any business or personal relationship of the Expert(s) with a member of the Committee; (v) any stock of Bitfarms owned by the Expert(s); and (vi) any business or personal relationship of the Expert(s) or the person employing the Expert(s) with an Executive Officer of Bitfarms.

The Committee shall be directly responsible for the appointment, compensation and oversight of the work of any Expert retained by the Committee. The Corporation must provide appropriate funding, as determined by the Committee, for payment of reasonable compensation to the Expert(s) retained by the Committee.

7. Review of Charter

The Committee will annually review and assess the adequacy of this Charter and recommend any proposed changes to the Board for consideration.

Dated:	December 27, 2022
Revised and updated;	March 7, 2025 (Previously revised on December 11, 2023, and March 24, 2022)
Approved by:	Board of Directors

ACTA CONSTITUTIVA DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES

Esta acta (el “**Acta**”) establece el objetivo, conformación, responsabilidades y facultades del Comité de Remuneraciones (el “**Comité**”) del Directorio (el “**Directorio**”) de Bitfarms Ltd. (“**Bitfarms**” o la “**Empresa**”).

1. Objetivo

La política de remuneraciones de la Empresa debe estar diseñada para atraer y retener al mejor personal para permitirle a la Empresa alcanzar sus objetivos y mantener su posición competitiva. La Empresa procura fomentar un ambiente que recompense un alto desempeño y permita alinear los intereses de los empleados de la Empresa con los intereses a largo plazo de la Empresa y sus accionistas mediante incentivos de participación accionaria.

El propósito del Comité de Remuneraciones es asistir al Directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión sobre:

- (a) el establecimiento de políticas clave sobre recursos humanos y remuneraciones, incluidos los planes de remuneración basados en incentivos y en participación accionaria;
- (b) la evaluación de desempeño del Director Ejecutivo (CEO) y del Director Financiero (CFO) y la determinación de la remuneración del Director Ejecutivo, del Director Financiero, del Director de Operaciones y de los demás empleados considerados a priori ejecutivos designados, es decir los cinco ejecutivos de mayor remuneración.
- (c) el establecimiento de políticas y procedimientos destinados a identificar y mitigar riesgos;
- (d) los riesgos asociados con políticas y prácticas de remuneración de la Empresa;
- (e) la planificación de la sucesión en la Empresa, lo cual incluye la designación, capacitación y evaluación de los directivos senior; y
- (f) la remuneración de los miembros del Directores.

2. Conformación y miembros

- (a) El Directorio designará al menos tres miembros (los “**Miembros**”) para el **Comité de Remuneraciones**. Los Miembros ejercerán sus funciones hasta la siguiente asamblea anual ordinaria de accionistas de Bitfarms o hasta que se designen sus sucesores. El Directorio podrá remover a los Miembros en cualquier momento y podrá cubrir cualquier vacante que se produzca en el Comité de Remuneraciones. Los Miembros podrán renunciar en cualquier momento y dejarán de formar parte del Comité de forma automática cuando dejan de ser miembro del Directorio.

- (b) El Comité de Remuneraciones estará compuesto por al menos tres miembros del Directorio. La mayoría de los Miembros deberá cumplir con los criterios de independencia exigidos por las leyes aplicables y las normas cambiarias en las cuales coticen los valores de Bitfarms, incluido el Artículo 1.4 de la Ley Federal 52-110 - Comité de auditoría. Además, los directores independientes no podrán tener ningún vínculo que, a criterio del Directorio, pudiera interferir con el ejercicio del juicio independiente del respectivo Miembro.
- (c) Todos los Miembros del Comité de Remuneraciones tendrán conocimientos prácticos sobre remuneraciones y recursos humanos, y al menos un Miembro tendrá experiencia en el área de remuneración de ejecutivos.
- (d) El Comité de Remuneraciones designará a uno de sus Miembros para actuar como presidente del Comité (el “**Presidente**”). El secretario del Comité de Remuneraciones será el Secretario de la Empresa u otra persona designada por el Comité (el “Secretario”). El Secretario llevará actas de todas las reuniones y deliberaciones del Comité. Si el Secretario no se encuentra presente en una reunión, el Comité de Remuneraciones designará a otra persona, que puede ser Miembro o no, para actuar como secretario de dicha reunión.
- (e) El Comité podrá delegar todas o algunas de sus funciones en cualquiera de sus Miembros o en un grupo de Miembros o en otras personas, cuando lo considere conveniente.

3. Reuniones

- (a) Las reuniones del Comité de Remuneraciones se realizarán en el momento y lugar que determine el Presidente, pero en ningún caso con una frecuencia menor a dos veces por año. Deberá notificarse cada reunión a cada Miembro con una anticipación de al menos 24 (veinticuatro) horas, de forma verbal, por teléfono, o correo electrónico, salvo que todos los Miembros se encuentren presentes y renuncien a la notificación o que los Miembros ausentes renuncien a la notificación antes o después de la reunión. Los Miembros podrán asistir a todas las reuniones en persona, por teléfono, por videollamada o por cualquier otro medio de comunicación que permita que todos los participantes se comuniquen entre sí de forma adecuada durante una reunión.
- (b) El Presidente, si se encuentra presente, presidirá las reuniones del Comité de Remuneraciones. Si el Presidente no se encuentra presente en una reunión de dicho Comité, los Miembros presentes podrán elegir a otro Miembro para que presida la reunión.
- (c) La mayoría de los Miembros constituirá el *quorum* para las reuniones del Comité de Remuneraciones. Cada Miembro tendrá un voto y las decisiones del Comité se aprobarán mediante el voto afirmativo de la mayoría. El Presidente no tendrá voto decisivo o definitorio en caso de empate en la votación. El Comité de Remuneraciones también podrá ejercer sus funciones mediante resoluciones escritas firmadas por todos los Miembros en lugar de una reunión.
- (d) El Comité podrá invitar, cuando lo considere conveniente, a las personas que estime apropiadas para asistir a sus reuniones y participar en el análisis y tratamiento de los

asuntos del Comité de Remuneraciones.

- (e) Antes de cada reunión ordinaria del Comité de Remuneraciones, el Presidente, con la asistencia del Secretario, elaborará y distribuirá entre los Miembros y a las personas que considere apropiadas, la agenda de temas a tratar en la reunión, junto con los materiales informativos que correspondan. El Comité de Remuneraciones podrá solicitar a los funcionarios y empleados de Bitfarms que provean la información que considere adecuada a los fines de cumplir con sus funciones.

4. Deberes y obligaciones

Las deberes y obligaciones del Comité de Remuneraciones son los siguientes:

- (a) El Comité de Remuneraciones revisará y aprobará la política de remuneraciones de la Empresa de forma periódica a fin de evaluar la competitividad del plan de remuneraciones de la Empresa para atraer, retener y motivar a funcionarios ejecutivos y directores altamente calificados. El Comité de Remuneraciones evaluará las implicancias de los riesgos asociados con las políticas y prácticas de remuneración de la Empresa y hará recomendaciones al Directorio sobre dichas políticas y prácticas.
- (b) Al menos una vez al año, revisará y aprobará: 1) los objetivos individuales para los ejecutivos designados 2) los objetivos de desempeño, los recomendará para consideración del Directorio y garantizará que el Director Ejecutivo, el Director Financiero y los ejecutivos designados no estén presentes durante la votación o deliberaciones relativas a su remuneración.
- (c) Al menos una vez al año, revisará y evaluará el desempeño del Equipo Directivo en función de los objetivos de desempeño preestablecidos e informará sus conclusiones al Directorio.
- (d) Al menos una vez al año, revisará la remuneración del Equipo Directivo recomendará los cambios que estime convenientes para consideración del Directorio.
- (e) Al menos una vez al año, revisará las recomendaciones del Director Ejecutivo respecto de la remuneración de los ejecutivos designados y, a discreción del Comité, formulará recomendaciones al Directorio.
- (f) Supervisará las políticas y prácticas de remuneración de los miembros del Directorio, el Director Ejecutivo, el Director Financiero, el Director de Operaciones y los ejecutivos designados, asegurando que:
 - (i) Reflejen de manera adecuada sus respectivas funciones y responsabilidades.
 - (ii) Sean competitivas para atraer, retener y motivar personal altamente calificado.
 - (iii) Puedan alinear los intereses de los directores, y los funcionarios de la Empresa con los de los accionistas de Bitfarms en su conjunto.
 - (iv) Se basen en objetivos de desempeño corporativos e individuales establecidos.
 - (v) Garanticen que los planes de remuneración ejecutiva no incentiven comportamientos inapropiados por parte del Director Ejecutivo, el Director

Financiero o el Director de Operaciones.

- (vi) Se distingan de forma clara entre sí, es decir, debe distinguirse la estructura de remuneración de los directores no ejecutivos de la estructura de los directores ejecutivos y ejecutivos senior.
- (vii) No promuevan la toma de riesgos inapropiados o excesivos.
- (g) Al menos una vez al año, revisará el plan de sucesión de Bitfarms para los ejecutivos designados o funcionarios ejecutivos, que incluye su designación, capacitación y evaluación.
- (h) Al menos una vez al año, revisará la remuneración de los directores, y recomendará los cambios que estime convenientes para consideración del Directorio.
- (i) Revisará toda la información anual sobre remuneraciones ejecutivas antes de su publicación, lo cual incluye, por ejemplo, la información sobre remuneraciones que figure en la Circular del Equipo Directivo.
- (j) El Comité de Remuneraciones administrará el Plan de incentivos a largo plazo de la Empresa y otros planes de remuneración basados en participación accionaria, si los hubiere, y determinará las asignaciones de opciones sobre acciones y/o acciones restringidas y otras remuneraciones basadas en acciones conforme al Plan para su recomendación al Directorio.
- (k) Revisará y recomendará al Directorio la aprobación de contratos de trabajo, contratos de consultoría, acuerdos de desvinculación, acuerdos de retiro, acuerdos/disposiciones por cambios de control, así como cualquier otro beneficio o gratificación especial o complementaria para los ejecutivos designados cualquier otro contrato de trabajo de funcionarios de la Empresa, a discreción del Comité, incluidas sus modificaciones o renovaciones.
- (l) Dirigirá y supervisará la investigación de cualquier asunto que se le presente y que esté dentro de su competencia; y cumplirá con cualquier otra función que le asigne el Directorio oportunamente o que exijan las autoridades regulatorias competentes o la legislación aplicable.

5. Informes

El Presidente del Comité de Remuneraciones informará sobre sus actividades al Directorio. El Secretario hará circular el acta de cada reunión del Comité de Remuneraciones entre los miembros del Directorio.

6. Acceso a la información y facultades

El Comité de Remuneraciones tendrá acceso ilimitado a toda la información relativa a Bitfarms necesaria o conveniente para cumplir con sus funciones y se indicará a todos los directores, funcionarios y empleados que cooperen con los Miembros en lo que les soliciten.

El Comité de Remuneraciones tendrá la facultad de contratar, a cargo de Bitfarms, asesores legales, financieros y otros asesores, consultores y expertos independientes (los “Expertos”), para que asistan al Comité en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, lo cual incluye la contratación de empresas de búsqueda de ejecutivos para ayudar al Comité a identificar candidatos a director, y tendrá la facultad exclusiva de contratar y aprobar los honorarios de dichas empresas y otras condiciones de

contratación sin el consentimiento previo del Directorio, siempre y cuando se tome en cuenta lo siguiente: (i) la prestación de otros servicios a Bitfarms por parte de la persona que emplea a los Expertos; (ii) el monto de honorarios recibido de Bitfarms por la persona que emplea a los Expertos como porcentaje de los ingresos totales de dicha persona; (iii) las políticas y procedimientos de la persona que emplea a los Expertos, diseñadas para prevenir conflictos de interés; (iv) cualquier relación comercial o personal entre los Expertos con un Miembro del Comité de Remuneraciones; (v) cualquier participación accionaria en Bitfarms por parte de los Expertos; y (vi) cualquier relación comercial o personal entre los Expertos o de la persona que los emplea con un funcionario ejecutivo de Bitfarms.

El Comité de Remuneraciones será el responsable directo de la designación, remuneración y supervisión del trabajo de los Expertos que contrate. La Empresa deberá suministrar fondos suficientes, según lo determine el Comité, para el pago de honorarios razonables a dichos Expertos.

7. Revisión del Acta

El Comité de Remuneraciones revisará y evaluará la adecuación de esta Acta de forma anual y recomendará al Directorio cualquier cambio propuesto para su consideración.

Fecha:	27 de diciembre de 2022
Revisión y actualización;	7 de marzo de 2025 (Revisión previa: 11 de diciembre de 2023 y 24 de marzo de 2022)
Aprobada por:	El Directorio