

ORLA MINING LTD.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

INTRODUCCIÓN

Este Código de Conducta y Ética Empresarial (el "**Código**") se aplica a todos los empleados, ejecutivos y miembros del Consejo de Directores (el "**Consejo**") de Orla Mining Ltd. (la "**Compañía**" u "**Orla**"), así como consultores y contratistas de la Compañía (cada uno un "Representante"). El Código cubre una amplia gama de prácticas y procedimientos comerciales. No cubre todos los problemas que puedan surgir, pero establece principios básicos para orientar a todos los Representantes. Se espera que los consultores y contratistas contratados por la Compañía se conduzcan de acuerdo con estos principios en sus actividades relacionadas con la Compañía. Es responsabilidad del empleado, director o ejecutivo que contrate a un consultor o contratista asegurarse de que conozcan el contenido de este Código y que el consultor o contratista se comprometa a cumplir con sus disposiciones en sus tratos con y en nombre de la Compañía.

La Compañía exige altos estándares de conducta profesional y ética de todos los Representantes. Nuestra reputación de honestidad, integridad y responsabilidad es importante para el éxito de nuestro negocio.

Los representantes serán responsables de su apego al Código. El incumplimiento de los términos del Código puede resultar en una acción disciplinaria, e inclusive el despido o destitución del Consejo de Directores. Las violaciones del Código también pueden constituir violaciones de la ley y pueden resultar en sanciones civiles o penales.

LOS REPRESENTANTES QUE SE ENCUENTREN EN UNA SITUACIÓN EN LA QUE ESTIMEN QUE PUEDA VIOLAR O QUE PRODUZCA UNA VIOLACIÓN DE ESTE CÓDIGO SON EXHORTADOS A HABLAR CON SUPERVISORES, GERENTES U OTRO PERSONAL APROPIADO SOBRE EL MEJOR CURSO DE ACCIÓN A TOMAR EN UNA SITUACIÓN PARTICULAR.

1. CUMPLIMIENTO E INFORMES

El cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables es esencial para la ejecución de los negocios de la Compañía y es la base sobre la que se construyen los estándares éticos de la Compañía. Los representantes tienen una responsabilidad de cumplir y superar los estándares contemplados en las leyes y reglamentos de cada país en el que opera la Compañía. Orla espera que los Representantes tomen todas las medidas razonables para evitar una violación de este Código, para identificar y plantear inmediatamente los posibles problemas éticos que enfrenta Orla y buscar orientación cuando sea necesario.

Si un Representante tiene alguna pregunta sobre el mejor curso de acción a tomar en una situación particular o sospecha de una posible violación de una ley, reglamento o de este Código, dicha persona debe comunicarse de inmediato al Chief Financial Officer quien, dependiendo del tema planteado, transmitirá cualquier inquietud al Presidente del Comité de Auditoría o al Chief Executive Officer según el caso lo requiera. Se realizarán todos los esfuerzos razonables para garantizar la confidencialidad de quienes proporcionen información. Inquietudes que conciernen al Chief Financial Officer deberán dirigirse al Presidente del Comité de Auditoría. Si un empleado, ejecutivo o director prefiere denunciar una acusación o un problema ético de forma anónima, debe proporcionar suficiente información sobre el incidente o la situación para permitirle al Chief Financial Officer o al Presidente del Comité de Auditoría, según sea el caso, investigar debidamente.

Orla exhorta a los Representantes a plantear posibles problemas éticos y no tolerará represalias contra cualquier individuo por plantear inquietudes o preguntas legítimas sobre cuestiones éticas o por informar sospechas de violaciones de buena fe.

2. CONFLICTOS DE INTERESES

Todos los Representantes tienen la obligación de actuar para el mejor beneficio de Orla y sus accionistas.

Un "conflicto de intereses" ocurre cuando el interés particular de una persona interfiere indebidamente o parece interferir, con los intereses de Orla. Puede surgir una situación de conflicto cuando un individuo (i) tiene intereses que están en conflicto, o parezcan estar en conflicto, de alguna manera, con los intereses de la Compañía; (ii) toma acción para su beneficio directo o indirecto o el beneficio directo o indirecto de un tercero que está en conflicto con los intereses de la Compañía; (iii) recibe, directa o indirectamente, beneficios personales indebidos como resultado de su cargo en la Compañía; o (v) emprende acciones o tiene intereses particulares que pueden dificultar la realización de su trabajo de forma objetiva y eficaz.

Se prohíbe cualquier actividad que pueda dar lugar a conflictos de intereses a menos que se apruebe específicamente con antelación. Cuando un conflicto involucra a un miembro del Consejo (por ejemplo, cuando un miembro del Consejo tiene un interés en un contrato importante o transacción material que involucre a la Compañía), el miembro del Consejo involucrado deberá revelar su interés para el Consejo y abstenerse de votar sobre el asunto que origina el conflicto, de conformidad con la ley aplicable. Cuando un conflicto involucre a un alto ejecutivo, se requerirá la aprobación del Consejo. Cuando un conflicto involucre a un empleado o consultor, la aprobación de un miembro de la gerencia será requerido.

No siempre es fácil determinar si existe un conflicto de intereses. En el caso de que cualquier conflicto de intereses potencial surja y el individuo involucrado sea un empleado de la Compañía, el individuo involucrado deberá notificar inmediatamente a su supervisor directo, quien puede comunicarse con un alto ejecutivo de la Compañía, si así corresponde. Si la persona es un ejecutivo o director de la Compañía, deberá notificar inmediatamente a un alto ejecutivo o director de la Compañía que evaluará el problema, y si es necesario, lo hará con el asesoramiento de un consultor legal.

3. OPORTUNIDADES CORPORATIVAS

Se prohíbe a los Representantes aprovechar personalmente las oportunidades que surjan como resultado de su cargo en la Compañía, excepto en el caso de que el Consejo, después de recibir la información necesaria respecto a dicha oportunidad y al recibir el asesoramiento de un consultor legal, haya optado por no aprovechar la oportunidad de conformidad con la ley corporativa aplicable.

Si un Representante tiene alguna duda sobre si alguna actividad que está contemplando viola este requisito, debe remitir el problema a un miembro de la alta gerencia que evaluará el problema, y si es necesario, lo hará con el asesoramiento de un consultor legal.

4. TRATO JUSTO

Los representantes deben esforzarse por tratar de manera justa a las contrapartes, proveedores, competidores y sus empleados de Orla. Ningún Representante puede aprovecharse injustamente de nadie mediante manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica desleal.

5. FUNCIONARIOS NACIONALES Y EXTRANJEROS

La Compañía prohíbe específicamente el soborno de funcionarios públicos y terceros y requiere el cumplimiento con todas las leyes anticorrupción y otras leyes aplicables en los países donde la Compañía opere, incluyendo, pero no limitándose a la *Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros* (Canadá) (la "Ley").

Tales leyes hacen que sea ilegal que cualquier persona obtenga o retenga una ventaja en el curso de los negocios, directa o indirectamente, ofrecer o acordar otorgar u ofrecer un préstamo, recompensa, ventaja o beneficio de cualquier tipo a un funcionario público nacional o extranjero o a cualquier persona en beneficio de un funcionario público. Los funcionarios públicos extranjeros incluyen personas que ocupan un cargo legislativo, administrativo o judicial de un estado extranjero, personas que realizan deberes o funciones públicas para un estado extranjero (como personas empleadas por la junta, comisiones o instituciones gubernamentales), funcionarios y representantes de organizaciones internacionales, partidos políticos extranjeros y candidatos a cargos públicos.

Aunque los "pagos facilitados" u otras transacciones determinadas puedan estar exentas o no ser ilegales según la ley aplicable, la política de la Compañía es evitarlos. Incluso la apariencia de incorrección al tratar con funcionarios públicos es inadecuada e inaceptable. Los representantes que tengan preguntas sobre la aplicación de esta política a una situación particular, deberán contactar a un alto ejecutivo de la Compañía quien, con el asesoramiento de un asesor, según sea necesario, determinará la aceptabilidad tanto desde el punto de vista legal como de la política corporativa.

Una violación de las leyes anticorrupción, incluida la Ley, es un delito que somete a la Compañía a multas y sanciones sustanciales y a cualquier Representante que actúe en nombre de la Compañía hasta el encarcelamiento y multas. La violación de esta política puede resultar en acciones disciplinarias incluyendo el despido de la Compañía.

6. REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

Los representantes no deben utilizar su puesto en la Compañía para beneficio personal o para obtener una beneficiarse de otros empleados o de aquellos que hacen o buscan hacer negocios con la Compañía. Acciones y las decisiones que se tomen deberán basarse en una evaluación imparcial y objetiva de los hechos en cada situación, libre de la influencia de los obsequios, que puedan afectar negativamente el juicio.

Clientes, proveedores, contratistas, consultores y otras personas que realicen o busquen hacer negocios con la Compañía deben ser seleccionados y tratados de manera imparcial, sin favores ni preferencias basadas en consideraciones distintas al mejor beneficio de la Compañía. Por lo tanto, los Representantes no pueden aceptar ni proporcionar, directa o indirectamente, para beneficio personal, pagos, servicios, préstamos, otras compensaciones o beneficios de un cliente, proveedor, contratista, consultor u otra persona o entidad que haga o busque hacer negocios, o sea un competidor de la Compañía si pudiera razonablemente ser considerado extravagante y/o influir indebidamente en la relación comercial con la Compañía, o crear una obligación con el destinatario.

Esta prohibición no impide que los Representantes acepten o proporcionen obsequios modestos o entretenimiento que se proporciona habitualmente para fomentar relaciones comerciales importantes y que no (y no se pueda percibir razonablemente que) influya en las decisiones comerciales o comprometa nuestro juicio independiente. Los siguientes son lineamientos sobre obsequios y entretenimiento:

- (a) Se aceptan obsequios modestos, como artículos con logotipos, bolígrafos, calendarios, gorras, camisas y tazas;
 - (b) Invitaciones razonables a reuniones, convenciones, conferencias o productos y seminarios de formación relacionados con los negocios, se pueden aceptar;
 - (c) Se pueden aceptar invitaciones a eventos sociales, culturales o deportivos si el costo es razonable y la asistencia tiene un propósito comercial habitual, como la creación de redes (por ejemplo, comidas, fiestas y entradas); y
-

- (d) Invitaciones a golf, pesca, eventos deportivos o viajes similares que sean usuales y habituales para la posición de representante dentro de la Compañía y la industria y promover buenas relaciones de trabajo con clientes y proveedores puede ser aceptado.

7. COMERCIO CON INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Los representantes deben ser conscientes de que existen prohibiciones legales y sanciones por comprar o vender acciones cuando el Representante tenga conocimiento de información material sobre Orla que aún no haya sido hecha pública. Información de la que se puede esperar razonablemente que afecte el precio de mercado o el valor de las acciones se considera "información material".

Las leyes de valores prohíben el uso de información material que no haya sido revelada al público al comprar o vender acciones ("uso de información privilegiada") y transmitir esta información a otros para que la utilicen al comprar o vender acciones ("propinas"). Por ejemplo, dar información confidencial a un familiar o amigo, que luego compra o vende acciones de Orla basándose en esa información, es ilegal por parte de ambas partes.

Los representantes deben, entre otras cosas, (i) mantener siempre la confidencialidad de toda la información material no divulgada sobre la Compañía; (ii) nunca negociar con valores de la Compañía cuando tenga conocimiento de información material no divulgada sobre la Compañía; y (iii) cumplir siempre con las normas y procedimientos establecidos en este Código y en todas las leyes y reglamentos de valores.

El uso indebido de información privilegiada y las propinas son violaciones graves de la ley y pueden resultar en sanciones severas y cargos penales, incluido el encarcelamiento. Consulte la *Política de uso de Información Privilegiada* de Orla para obtener más detalles.

8. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Los representantes deben mantener toda la información confidencial en estricta confidencialidad, excepto cuando la divulgación sea expresamente autorizada por la Compañía o por mandato legal. La información confidencial incluye, entre otras cosas, toda la información no pública que pueda ser de utilidad para los competidores o perjudicial para la Compañía, si es divulgada. También incluye información que los proveedores y socios han confiado a la Compañía y sus representantes.

Las consultas de la prensa, los medios de comunicación, los inversores o el público con respecto a Orla solo deben ser respondidas por los ejecutivos o empleados designados para responder a dichas consultas.

La obligación de un Representante de salvaguardar la información confidencial de Orla continúa después de terminar el empleo en la Compañía.

9. ACOSO O DISCRIMINACIÓN

La Compañía se compromete a fomentar un entorno laboral de respeto mutuo y tolerancia a la diversidad y no tolerará y se dedicará a prevenir la intimidación y el acoso de cualquier tipo.

Ejemplos de conducta o comentarios que podrían constituir intimidación o acoso incluyen agresión verbal o insultos, contacto físico no deseado, insinuaciones sexuales con o sin consecuencias de relación laboral real o implícita, bromas o insinuaciones sexuales, insultar a alguien con nombres despectivos, novatadas dañinas o iniciación en prácticas, vandalizar pertenencias personales y difundir rumores maliciosos.

La Compañía también apoya el principio de que a todas las personas se les debe otorgar igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo. La Compañía se compromete a mantener un entorno de trabajo libre de prácticas discriminatorias de cualquier tipo. La Compañía prohíbe expresamente la discriminación contra cualquier empleado o solicitante debido a su raza, religión, color, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional o étnico o discapacidad física (a menos que las exigencias del puesto sean prohibitivas).

Ningún Representante participará en ningún comportamiento que, directa o indirectamente, discrimine por motivos de raza, religión, color, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional o étnico o discapacidad física.

Cualquier individuo que crea que ha sido objeto de intimidación, acoso o la discriminación debe comunicarse de inmediato con un miembro de la gerencia de la Compañía o con el Presidente del Comité de Auditoría. La identidad de dicha persona involucrada se mantendrá estrictamente confidencial y no será revelada por la gerencia de la Compañía o el Presidente o el Comité de Auditoría, según sea el caso, sin el permiso de dicha persona. La presunta intimidación, acoso o discriminación será investigado y documentado a fondo por la Compañía y se tomarán las medidas apropiadas.

10. MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD

Orla cree que las prácticas sólidas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y el medio ambiente redundan en el mejor beneficio de su negocio, sus empleados, sus accionistas y las comunidades en las que opera. Orla se compromete a realizar su negocio de acuerdo con los estándares industriales reconocidos y leyes aplicables y reglamentos ambientales y de salud y seguridad ocupacional.

Esperamos que todos los Representantes promuevan un ambiente de trabajo positivo para todos y consulten y cumplan con todas las reglas de la Compañía respecto a la conducta y seguridad en el lugar de trabajo. Todas las personas deben informar de inmediato cualquier condición o material peligroso o inseguro, lesiones y accidentes relacionados con las actividades de Orla y cualquier actividad que comprometa la seguridad de la Compañía al supervisor de dicha persona o a un miembro de administración. Los representantes tienen prohibido trabajar bajo la influencia de cualquier sustancia o comportarse de cualquier forma que pueda perjudicar la seguridad de los demás.

11. PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE LOS ACTIVOS DE ORLA

Todos los Representantes deben esforzarse por proteger los activos de la Compañía y garantizar su uso eficiente. El robo, el descuido y el despilfarro tienen un impacto directo en las operaciones de la Compañía.

Cualquier presunto incidente de fraude o el robo debe informarse inmediatamente al supervisor de una persona o a un miembro de la gerencia para investigación.

Los activos de la empresa, como fondos, productos o computadoras, muestras de minerales y datos, solo se pueden utilizar para fines comerciales legítimos u otros fines aprobados por la administración. Los activos de la empresa nunca serán utilizados para fines ilegales. Los representantes no pueden utilizar materiales, equipos u otros activos de la Compañía para cualquier propósito no autorizado. Los representantes que cesen su empleo o su compromiso con la Compañía deberán devolver todos los documentos, datos y otra

propiedad que pertenezca a la Compañía, incluidos, entre otros, hardware y software de computadora, bases de datos, teléfonos celulares, tarjetas de crédito, libros, etc.

12. INTEGRIDAD DE REGISTROS Y DIVULGACIÓN FINANCIERA

Como empresa que cotiza en bolsa, es de vital importancia que los registros financieros de la empresa con las autoridades reguladoras sean precisas y oportunas. Dependiendo de su cargo en la Compañía, un empleado, ejecutivo o director pueden ser llamados para que proporcionen la información necesaria para garantizar que los informes financieros públicos y de otro tipo de la Compañía sean completos, justos y comprensibles. Los representantes deben cumplir con procedimientos y controles de contabilidad, contabilidad interna y auditoría prescritos en todo momento. Todos los registros deben reflejar con precisión y describir adecuadamente las transacciones que registran. Todos los activos, pasivos, ingresos y los gastos deben registrarse de manera adecuada y oportuna en los libros de la Compañía. Cada representante debe estar atento para prevenir el fraude y la deshonestidad, e informar de inmediato cualquier evidencia de fechorías.

Si un Representante tiene inquietudes o quejas con respecto a cuestiones de contabilidad o auditoría, se le exhorta a hablar con supervisores, gerentes u otro personal apropiado cuando tenga dudas sobre el mejor curso de acción y, en su caso, someter esas inquietudes a la Presidencia del Comité de Auditoría.

13. USO DE SERVICIOS DE CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET

Se proporcionan sistemas de correo electrónico e Internet para ayudar a los Representantes a realizar su trabajo. Se permite el uso personal de forma ocasional e incidental, pero nunca para beneficio personal o cualquier propósito inapropiado y no debe interferir con deberes del representante. Además, los sistemas "inundados" con correo basura y triviales obstaculizan la capacidad de nuestros sistemas para manejar negocios legítimos de la Compañía y está prohibido. Acceso, transmisión y descarga de cualquier información que pueda ser insultante u ofensiva para otra persona, como por ejemplo los mensajes sexuales explícitos, los insultos raciales, étnicos o sexuales, o los mensajes que puedan ser vistos como acoso están expresamente prohibidos.

Los sistemas de correo electrónico e Internet y los datos electrónicos contenidos en ellos son propiedad de la Compañía y no existe expectativa de privacidad para quienes usan estos sistemas. A menos que lo prohíba la ley, la Compañía se reserva el derecho de acceder y divulgar la información contenida en los sistemas de tecnología de la información según sea necesario para fines comerciales.

14. CUMPLIMIENTO E INFORMES

La Compañía espera que los Representantes tomen todas las medidas responsables para evitar una violación de este Código. Algún representante que observe o se dé cuenta de cualquier comportamiento ilegal o poco ético deberá reportar la violación tan pronto como sea razonablemente posible. Se exhorta a los representantes a hablar con los supervisores, gerentes u otro personal apropiado cuando tenga dudas sobre el mejor curso de acción a tomar en una situación particular. Los representantes también pueden ponerse en contacto con un miembro de la gerencia o con el presidente del Comité de Auditoría, si así procede.

La Compañía también ha puesto en marcha un canal alternativo de denuncia independiente y confidencial (acceso web: www.orlaminig.confidenceline.net) para proporcionar otros medios para plantear y denunciar preocupaciones relacionadas con la ética. Esta alternativa, que está disponible en inglés y español, se puede utilizar de forma anónima y está administrada por un tercero independiente para proteger la confidencialidad y garantizar una progresividad y un seguimiento adecuados. Todos los informes recibidos serán tratados con confidencialidad en la medida permitida por la ley. Se harán todos los esfuerzos posibles para garantizar que el informe y la identidad del informante solo sean conocidos por aquellos directamente involucrados en la evaluación o investigación del caso.

Como se mencionó anteriormente, los informes anónimos son disponibles. Si desea hacerlo, puede abstenerse de revelar su identidad al realizar una denuncia. Asegúrese de dejar un canal de comunicación abierto para recibir preguntas de seguimiento y notificaciones si decide permanecer el anonimato.

Es política de la Compañía no permitir represalias por denuncias hechas de buena fe hechas por terceros sobre violaciones de este Código. Represalias de cualquier forma contra una persona que informe una violación de este Código en buena fe, o que ayude en la investigación de una violación denunciada, es en sí misma una violación grave de este Código. Los actos de represalia deben informarse de inmediato al supervisor o alto ejecutivo, y las personas involucradas serán disciplinadas de manera apropiada.

La Compañía ha adoptado una Política interna de denuncia de irregularidades. Consúltelo para obtener más detalles. La *Política de denunciantes* de irregularidades establece un proceso formal para presentar quejas con respecto a la contabilidad, controles contables internos, asuntos de auditoría o fraude, con la capacidad de presentar dichos informes de forma anónima. Se espera que los empleados cooperen en las investigaciones internas de mala conducta. Estos asuntos serán tratados con discreción y diligencia. Si desea denunciar una acusación de forma anónima, debe proporcionar suficiente información sobre el incidente o la situación para permitir que la Compañía investigue adecuadamente.

15. EXENCIONES DE ESTE CÓDIGO

Ocasionalmente, Orla puede renunciar a ciertas disposiciones de este Código. Por lo general, las exenciones solo se pueden otorgar por el Chief Executive Officer o el Chief Financial Officer. Sin embargo, cualquier renuncia a las disposiciones de este Código para directores y altos ejecutivos, incluido el Chief Executive Officer o el Chief Financial Officer puede ser hecha por el Consejo o un comité del Consejo y puede ser revelada los accionistas según lo requieran las normas y reglamentos aplicables.

16. CERTIFICACIÓN

Cada empleado, ejecutivo y director deberá certificar anualmente que ha leído este Código y lo cumple. El Formulario de Certificación del Código de Conducta y Ética Empresarial adjunto a este Código como Anexo "A" se distribuirá anualmente.

ADOPTADO Y APROBADO POR EL CONSEJO DE DIRECTORES EL 6 DE DICIEMBRE DE

2016.MODIFICADO Y APROBADO POR EL CONSEJO DE DIRECTORES EL 23 DE AGOSTO

DE 2018.

ADEMÁS, MODIFICADO Y APROBADO POR EL COMITÉ DE FUNCIONAMIENTO CORPORATIVO Y EL CONSEJO DE DIRECTORES EL 12 DE NOVIEMBRE DE 2020
