

Orla Mining

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO (La política")

INTRODUCCIÓN

Orla Mining Ltd. (la "**Compañía**") se compromete a crear y mantener un entorno laboral que fomente el respeto mutuo, la integridad y la conducta profesional. De acuerdo con este compromiso, la Compañía ha establecido esta Política y un conjunto de procedimientos de denuncia/investigación (los "**Procedimientos de denuncia/Investigación**") para todos los empleados en relación con el tema del hostigamiento y acoso en el lugar de trabajo. La Compañía no tolerará el hostigamiento o el acoso en el lugar de trabajo y hará todos los esfuerzos razonables para prevenir y eliminar la conducta que se encuentre dentro del alcance de esta Política.

APLICACIÓN Y ALCANCE

Todos los empleados, directores y funcionarios de la Compañía están incluidos en esta Política. Esta Política se aplica a todas las actividades que tienen lugar en las instalaciones de la Compañía (incluidas las comunicaciones interpersonales y electrónicas), o que están directamente relacionadas con el lugar de trabajo y durante cualquier tarea o actividad relacionada con el empleo, incluidas conferencias, sesiones de capacitación, viajes y funciones sociales.

DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Hostigamiento y Acoso

- a) Incluye cualquier conducta o comentario inapropiado de una persona hacia un trabajador que la persona sabía o debería razonablemente haber sabido que causaría que ese trabajador fuera humillado o intimidado, pero
- b) Excluye cualquier acción razonable tomada por un empleador o supervisor en relación con la gestión y dirección de los trabajadores o el lugar de empleo.

El hostigamiento y el acoso a menudo se caracterizan por comportamientos insultantes, hirientes, hostiles, vengativos, crueles o maliciosos que socavan, interrumpen o afectan negativamente la capacidad de otra persona para hacer su trabajo y dan como resultado un entorno laboral dañino para el empleado. El hostigamiento puede ser o no ser el resultado de una intención deliberada. Es importante reconocer que es el impacto del comportamiento en los demás, no la intención, lo que determina si ha ocurrido o no el hostigamiento. Dependiendo de la gravedad y el impacto del comportamiento, un solo incidente significativo puede constituir hostigamiento, si se encuentra que es suficientemente ofensivo, amenazante o intimidante. Para determinar si ha ocurrido o no el hostigamiento, cada situación debe ser examinada de manera razonable y objetiva, con base en sus hechos específicos.

Ejemplos de conducta o comentarios que podrían constituir hostigamiento y acoso incluyen:

- amenazas e intimidación verbales, escritas o físicas
- comentarios, gestos o acciones insultantes o despectivos
- gritar, vociferar

- Decir palabrotas y llamar a alguien con nombres despectivos
- dirigirse a un individuo mediante críticas persistentes e injustificadas
- burla pública
- vandalizar pertenencias personales
- difundir rumores maliciosos, chismes o insinuaciones negativas.

La intimidación o el acoso no incluirían:

- El ejercicio normal de las responsabilidades de supervisión, incluidas las revisiones de desempeño, la dirección, la asesoría y la acción disciplinaria cuando sea necesario, siempre que se lleven a cabo de manera respetuosa y profesional, de acuerdo con las políticas y procedimientos de la Compañía;
- Interacciones sociales, bromas y burlas, que son mutuamente aceptables, siempre que las interacciones sean respetuosas y no haya un impacto negativo para los demás en el entorno laboral; y
- Desacuerdos, malentendidos, falta de comunicación y/o situaciones de conflicto, siempre que el comportamiento de las personas involucradas siga siendo profesional y respetuoso.

DERECHOS, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS

Se espera que todos y cada uno de los empleados de la Compañía apoyen la implementación de esta Política al:

- Comportarse de una manera que demuestre una conducta profesional, respeto mutuo por los demás y que respete la diversidad en el lugar de trabajo;
- No participar en el hostigamiento y el acoso de otros;
- Participar plenamente y de buena fe en cualquier proceso de resolución o proceso formal de denuncia e investigación en el que se haya identificado que tienen información potencialmente relevante;
- Reportar cualquier comportamiento de hostigamiento y acoso que experimenten u observen en el lugar de trabajo que puedan violar esta Política; y
- Respetar los derechos a la dignidad personal, la privacidad y la confidencialidad concerniente a esta Política.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN

Si bien cada empleado es responsable de mantener y contribuir a un entorno libre de acoso, aquellos en posiciones de autoridad sobre el personal tienen más responsabilidad que otros empleados dentro de la organización de la Compañía. El personal de administración tiene obligaciones adicionales para hacer todos los esfuerzos razonables para establecer y mantener un lugar de trabajo libre de hostigamiento o acoso. En relación con esta Política, sus responsabilidades incluyen, pero no están limitadas a, entre otras, las siguientes:

- Asegurarse que los empleados tengan acceso completo a la información sobre las políticas y estándares del empleador;
- Respetar los derechos de todas las partes a un proceso justo, equitativo y confidencial para responder a las quejas;
- Brindar apoyo a todos aquellos que participan en un proceso de resolución de problemas; y
- Ejercer medidas correctivas y/o disciplinarias, en su caso.

REVISIÓN ANUAL Y ASUNTOS AFINES

Esta Política y los Procedimientos de Denuncia/Investigación que le aplican serán revisados anualmente por el Comité de Divulgación de la Compañía y cualquier cambio a esta Política y los Procedimientos de Denuncia/Investigación respectivos se comunicarán a todas las personas a las que aplique esta Política.

A los empleados se les proporcionará una copia de esta Política y los Procedimientos de Denuncia/Investigación respectivos y deben aceptar que han leído esta Política cuando se les contrate o cuando esta Política y los Procedimientos de Denuncia/Investigación respectivos se introduzcan o reformen significativamente.

IMPLEMENTADO POR EL COMITÉ DE DIVULGACIÓN DE ORLA MINING LTD. - 10 DE NOVIEMBRE DE 2020.

Reconozco y acepto que he recibido y leído esta Política y los Procedimientos de Denuncia/Investigación respectivos y acepto comportarme de acuerdo con esta Política.

Firma

Nombre en letra

Fecha