

Orla Mining

POLÍTICA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA/INVESTIGACIÓN (Los "Procedimientos de Denuncia/Investigación")

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 una *Declaración de política sobre hostigamiento y acoso en el lugar de trabajo* (la "**Política**") y estos Procedimientos relativos con la denuncia/investigación para todos los empleados relacionados con el tema de hostigamiento y acoso en el lugar de trabajo.

Si usted cree que está experimentando un comportamiento de hostigamiento/acoso, es importante que comprenda sus opciones y busque una solución a sus inquietudes. Los siguientes procedimientos describirán las vías disponibles para usted relacionadas con el hostigamiento y el acoso. Se alienta a los empleados a revisar sus opciones y seguir el curso de acción que consideren más apropiado y/o que crean que será el más eficaz en sus circunstancias. Al revisar sus opciones, debe tener en cuenta que otras vías distintas a las que se detallan a continuación pueden aplicarse y estar disponibles para usted.

Para ayudar con el diálogo y la aclaración de los hechos en cada situación, se alienta a los/las empleados a documentar los detalles sobre el comportamiento no deseado. Tan pronto como sea posible, haga un registro de los detalles de cada incidente, incluida la hora, las fechas, los nombres de los que estuvieron presentes, si los hubo, y las circunstancias que rodearon el incidente. Anote también si ha hablado directamente con la persona sobre el comportamiento no deseado, los detalles del diálogo y la respuesta de la persona. La información específica relacionada con la conducta no deseada es útil para cada uno de los procesos de resolución. Al buscar una resolución, se les pide a los empleados que respeten la confidencialidad, cuando sea posible, y la dignidad de todos los involucrados. En el lugar de trabajo, la discusión de inquietudes debe limitarse a aquellos directamente involucrados en la situación y/o aquellos que pueden estar ayudando en el proceso de resolución.

PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA/INVESTIGACIÓN

1. Procedimiento informal

Si bien de ninguna manera disminuye el problema o los efectos en las personas, un enfoque informal a menudo puede resolver los problemas. Por lo tanto, como regla general, se debe intentar abordar el alegato de hostigamiento/acoso de la manera más informal posible mediante un procedimiento informal acordado. El objetivo de este enfoque es resolver el problema con un mínimo de conflicto y estrés para las personas involucradas.

- a) Si usted (el "**Denunciante**") cree que está siendo sometido/a a una forma de hostigamiento/acoso o comportamiento inapropiado, siempre que sea posible, hable con el presunto agresor con calma y profesionalidad y explique que el comportamiento en cuestión es inaceptable y pida que se detenga el comportamiento. En muchos casos, cuando la otra persona se da cuenta de que su conducta no es bienvenida o está teniendo un impacto negativo, parará el comportamiento no deseado. Si el asunto se resuelve, no se requiere ninguna otra acción. Sin embargo, en circunstancias en las que le resulte difícil acercarse directamente a los presuntos agresores, considere expresarles sus inquietudes de

manera confidencial por escrito, asegurándose de que su comunicación esté escrita de manera profesional y respetuosa. Nuevamente, si el asunto se resuelve, no se requiere de ninguna otra acción. Sin embargo, si no se siente capaz de acercarse a los presuntos agresores con sus inquietudes, o si sus esfuerzos por comunicarse con los presuntos agresores no han tenido éxito, entonces debe buscar ayuda y asesoramiento de un tercero (el "**Tercero**"). Este tercero debe ser su supervisor inmediato o un miembro del Comité de Divulgación. El supervisor inmediato o miembro del Comité de Divulgación puede obtener ayuda de un representante de la Compañía para cumplir con sus requisitos bajo esta Política siempre que el/la representante de la Compañía no sea el presunto agresor. Si el presunto agresor es un miembro del Comité de Divulgación, entonces debe buscar ayuda del otro miembro del Comité de Divulgación. Si los presuntos agresores son miembros del Comité de Divulgación, entonces debe buscar ayuda del Presidente del Comité de Auditoría de la Compañía.

- b) Habiendo consultado con el Tercero, puede solicitar la asistencia del Tercero para plantear el problema con el/los presunto(s) agresor(es). En estas circunstancias, el acercamiento del Tercero a los presuntos agresores debe ser mediante una discusión con miras a resolver el problema de manera informal. El Tercero también puede facilitar la resolución de problemas, a través de discusiones individuales o conjuntas con usted y los presuntos agresores. Cuando un tercero ha estado involucrado en facilitar los esfuerzos de resolución de problemas, el tercero preparará un resumen del proceso y los acuerdos alcanzados y se le proporcionará una copia de este resumen a usted y al presunto agresor. Si el asunto se resuelve mediante estos procedimientos informales, no se requiere ninguna otra acción. Si no se ha llegado a una resolución a través de esta vía, puede optar por presentar una queja formal, pero no tiene la obligación de hacerlo.

2. Procedimientos formales de denuncia e investigación

Si un enfoque informal es inconveniente o, si después de la etapa informal, el hostigamiento/acoso persiste, se debe recurrir a los siguientes procedimientos formales:

- a) Debe presentar una queja formal por escrito a su supervisor inmediato o, si lo prefiere, al Comité de Divulgación o, si es necesario, como se describe anteriormente en la Política, al Presidente del Comité de Auditoría. La queja formal debe limitarse a los detalles precisos de los incidentes reales de hostigamiento/acoso (es decir, los nombres de las partes involucradas, cualquier testigo del incidente (s), el lugar, fecha y hora del incidente (s), detalles sobre el (los) incidente (s), incluido el comportamiento y/ o palabras utilizadas que llevaron a la denuncia y cualquier detalle adicional que pudiera ayudar con una investigación). Adjunte todos los documentos de respaldo, como correos electrónicos, notas escritas a mano, etc.
- b) Los presuntos agresores serán notificados por escrito que se ha hecho una acusación de hostigamiento en contra de ellos. Los presuntos agresores recibirán una copia de la declaración del Denunciante y se les informará que se les brindará una oportunidad justa para responder a los alegatos.
- c) Usted estará sujeto/a una entrevista inicial por parte de un miembro nombrado por la gerencia que pueda ser considerado imparcial, con miras a determinar un curso de acción apropiado. Un curso de acción apropiado en esta etapa, por ejemplo, podría ser explorar una solución mediada o una visión de que el problema se puede resolver

de manera informal. Si alguno de estos enfoques se considera inadecuado o no concluyente, debe llevarse a cabo una investigación formal de la denuncia con miras a determinar los hechos y la credibilidad o no de los alegatos.

3. Investigación

- a) La investigación será realizada internamente ya sea por un miembro o miembros designados por la gerencia o, si se considera apropiado, por un tercero. La investigación se llevará a cabo con el debido respeto por los derechos tanto del Denunciante como del presunto agresor (es), brindando tanto al Denunciante como al presunto agresor (es) el mismo trato en la evaluación de los alegatos. En situaciones complejas o delicadas, la Compañía podría contratar a un investigador externo.
- b) El (los) investigador (es) deben reunirse con el/la Denunciante y el presunto agresor (es) y cualquier testigo o persona relevante con miras a establecer los hechos y las pruebas que rodean los alegatos.
- c) Al finalizar la investigación, el (los) investigador (es) deberá presentar un informe por escrito a la gerencia que contenga los hallazgos de la investigación.
- d) Tanto el/la Denunciante como el presunto agresor deben tener la oportunidad de comentar los hallazgos antes de que la gerencia decida cualquier acción.
- e) Tanto el/la denunciante como el presunto agresor (s) deben ser informados por escrito de los resultados de la investigación.

4. Resultado

- a) Si la gerencia determina que la denuncia está bien fundada, al presunto agresor debe hacersele una entrevista formal para determinar un curso de acción apropiado. Dicha acción podría, por ejemplo, involucrar asesoría, educación y capacitación, una disculpa formal por escrito, una advertencia, un cambio de asignación de trabajo y/o monitorear o escalar el asunto a través de una acción disciplinaria que puede incluir el despido.

EXAMEN ANUAL Y ASUNTOS AFINES

Estos Procedimientos de denuncia/investigación (y la Política respectiva) serán revisados anualmente por el Comité de Divulgación y cualquier cambio a estos Procedimientos de Denuncia/Investigación (y la Política respectiva) se comunicará a todas las personas a las que aplique la Política.

Los empleados recibirán una copia de estos Procedimientos de denuncia/investigación (y la Política respectiva) y se requiere que acepten que han leído estos Procedimientos de Denuncia/Investigación (y la Política respectiva) cuando sean contratados o cuando los Procedimientos de Denuncia/Investigación (y la Política respectiva) se introducen o se reforman significativamente.

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

Reconozco y acepto que he recibido y leído estos Procedimientos de Denuncia/Investigación y la Política respectiva y acepto comportarme de acuerdo con estos Procedimientos de Denuncia/Investigación y la Política respectiva.

Firma

Nombre en letra

Fecha