

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO (la "Política")

1. PROPÓSITO

Orla Mining Ltd. (la "**Empresa**") y sus filiales se comprometen a sus actividades empresariales de conformidad con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables, así como con las normas éticas más estrictas. Este compromiso está plasmado en el *Código de Conducta y Ética Empresarial* de la empresa (el "**Código**") y en la presente política.

La empresa llevará a cabo sus actividades de forma honesta, justa y ética. La empresa no tolera el soborno ni la corrupción y se compromete a actuar de forma profesional, honorable e íntegra en todos sus tratos y relaciones comerciales. La empresa no permite ninguna actividad que afecte negativamente a su integridad y reputación. La prevención, detección y denuncia de sobornos y otras formas de corrupción son responsabilidad de todos aquellos que trabajan para la empresa o en su nombre.

El objetivo de esta política es reiterar el compromiso de la empresa con el cumplimiento de la *Ley Canadiense sobre Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros* (la "**CFPOA**", por sus siglas en inglés), la *Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero* ("**FCPA**", por sus siglas en inglés) de EE.UU., las *Líneas Directrices de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable* y las *Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico* ("**OCDE**", por sus siglas en inglés) para Empresas Multinacionales (conjuntamente, las "**Directrices de la OCDE**"), y las leyes, normas y reglamentos antisoborno y anticorrupción de cualquier país en el que opere la empresa. Esta política complementa el Código y todas las leyes, normas y reglamentos aplicables y proporciona directrices para el cumplimiento de dichos requisitos.

2. APLICACIÓN

Esta política se aplica a todos los empleados de la empresa, funcionarios y miembros de la Junta Directiva de la empresa (denominados colectivamente "**Personal de la Empresa**"). Esta política también refleja las normas que la empresa exigirá que cumplan sus Agentes cuando actúen en nombre de la empresa.

A los efectos de esta política, el término "Agente" incluye a cualquier entidad o individuo que proporcione y reciba pagos por servicios o bienes relacionados con cualquier aspecto de las operaciones de la empresa. Esto incluye asociados comerciales, socios, agentes, contratistas, subcontratistas y consultores.

Esta política tiene como objetivo complementar todas las leyes, normas y otras políticas corporativas aplicables. No pretende suplantar ninguna ley local.

Dado que la CFPOA, la FCPA, las Directrices de la OCDE y las leyes locales antisoborno y anticorrupción pueden tener aplicación extraterritorial, el personal de la empresa y sus agentes estarán sujetos a los requisitos más estrictos con respecto a su conducta en todas las jurisdicciones donde pueden operar, incluso si dicha conducta pudiera estar permitida por la ley local de una jurisdicción particular.

3. POLÍTICA

Ningún miembro del personal de la empresa ni ningún agente deberá, con el fin de obtener o conservar una ventaja en el curso de sus actividades, directa o indirectamente, dar, ofrecer o acordar dar u ofrecer un préstamo, recompensa, ventaja o beneficio de cualquier tipo a un funcionario público o a cualquier persona en beneficio de un funcionario público:

- (a) como contraprestación por un acto u omisión del funcionario en relación con el desempeño de sus obligaciones o funciones; o
- (b) para inducir al funcionario a utilizar su cargo para influir en actos o decisiones del Estado o de la organización internacional pública para la que el funcionario desempeña sus obligaciones o funciones.

Por "funcionario" se entiende cualquier miembro de un órgano gubernamental (incluidos los poderes ejecutivo, legislativo y judicial), de una organización internacional pública o cualquier persona que desempeñe una función pública, incluidos los funcionarios indígenas, el personal militar y policial, las empresas de propiedad estatal o controladas por el Estado y los empleados de organizaciones internacionales. Los sobornos entregados a través de un agente o recibidos por una parte que no sea un funcionario siguen estando prohibidos si el objetivo final es influir en un funcionario confiriéndole un beneficio.

El soborno y la corrupción pueden adoptar muchas formas, incluyendo, sin limitación, la provisión o aceptación de pagos en efectivo, trabajos falsos o relaciones de "consultoría", pagos de facilitación, colusión, conflictos de intereses, comisiones ilegales, extorsión, contribuciones políticas o benéficas, beneficios sociales, o regalos, viajes, hospitalidad y reembolso de gastos (esta lista es meramente ilustrativa - no es exhaustiva). En caso de duda, consulte al Director Financiero de la empresa. También debe consultarse el Código en lo que respecta a las prácticas aceptables en materia de invitaciones y regalos.

Dadas las diversas jurisdicciones en las que opera la Empresa, se animará a cada región a desarrollar sus propias políticas, procedimientos y directrices para garantizar que también se adhieren a las leyes y prácticas locales, con la condición de que las políticas, procedimientos y directrices locales no pueden ser menos restrictivas que lo permitido por la CFPOA, la FCPA y las Directrices de la OCDE.

4. ANTECEDENTES DE LA CFPOA, LA FCPA Y LAS DIRECTRICES DE LA OCDE

Los delitos antisoborno de la CFPOA y la FCPA son muy similares. Ambas prohíben transferir u ofrecer transferir cualquier tipo de beneficio con el fin de influir en un funcionario extranjero para que haga un uso indebido de su poder o influencia. La CFPOA y la FCPA no exigen que la transferencia sea directa; los sobornos entregados a través de un agente o recibidos por una parte que no sea un funcionario están prohibidos si el objetivo final es influir en un funcionario confiriéndole un beneficio. Sin embargo, sí exigen que el propósito del soborno sea obtener o conservar una ventaja comercial, pero ninguno de los dos exige que el acuerdo comercial en cuestión incluya al receptor del soborno o que el soborno tenga éxito. Por último, tanto la CFPOA como la FCPA incorporan definiciones muy similares de "funcionario público extranjero", que incluye a miembros de órganos gubernamentales y organizaciones internacionales públicas (una diferencia es que la CFPOA incluye explícitamente al poder judicial).

Las Directrices de la OCDE son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en o desde los países adherentes. Proporcionan principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable en un contexto global coherente con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Las Directrices de la OCDE son el único código de conducta empresarial responsable exhaustivo y acordado multilateralmente que los gobiernos se han comprometido a promover. El capítulo VII, Lucha contra el soborno, la solicitud de soborno y la extorsión, de las Directrices de la OCDE establece que las empresas no deben, directa o indirectamente, ofrecer, prometer, dar o exigir un soborno u otra ventaja indebida para obtener o conservar un negocio u otra ventaja indebida. Las empresas también deben resistirse a la solicitud de sobornos y a la extorsión.

5. REGISTROS, PROCEDIMIENTOS, AUDITORÍAS

Los libros y registros de la empresa deben consignar correctamente tanto el importe como una descripción escrita de cualquier transacción. El personal de la empresa debe asegurarse de que existe una relación razonable entre el fondo de una transacción y cómo se describe en los libros y registros de la empresa. En virtud de la *Ley de Medidas de Transparencia del Sector Extractivo* (Canadá) y otras iniciativas de transparencia, todos y cada uno de los pagos al gobierno y a los organismos gubernamentales están sujetos a divulgación y, por lo tanto, se debe llevar un registro minucioso.

Se prevé que la empresa establezca procedimientos y normas detallados relacionados con la formación, la diligencia debida, el registro de transacciones y otras áreas para aplicar los términos de esta política (si y en la medida en que no estén ya en vigor) para abordar aspectos como:

- La contratación de terceros, incluidos aquellos que puedan interactuar con el gobierno en nombre de la empresa
- la contratación con entidades estatales o controladas por el Estado;
- patrocinio de viajes del gobierno o de funcionarios del gobierno;
- comidas, regalos y entretenimiento para funcionarios del gobierno; y
- donaciones y contribuciones benéficas para funcionarios del gobierno

La empresa establecerá normas y procedimientos "locales" y proporcionará directrices al personal local que pueda encontrarse en situaciones en las que la política sea aplicable a nivel local.

Podrán realizarse auditorías periódicas de los centros, unidades operativas y contratistas de la empresa para garantizar el cumplimiento de los requisitos de esta política y de los procedimientos y directrices aplicables. Las auditorías pueden ser realizadas internamente por la empresa o externamente por terceros contratados. La documentación de la auditoría puede incluir planes de acción para la mejora del rendimiento.

6. RENUNCIA

No se permiten desviaciones ni exenciones de esta política.

7. DISCIPLINA

El personal de la empresa estará sujeto a medidas disciplinarias por:

- violar los términos de esta política;
- tener conocimiento directo de violaciones reales o potenciales de esta política, pero no informar dichas violaciones reales o potenciales a la gerencia de la empresa de acuerdo con la Sección 8 a continuación; o
- engañar u obstaculizar cualquier investigación sobre posibles violaciones de esta política.

En todos los casos, la acción disciplinaria puede incluir el despido. Podrá rescindirse el contrato de cualquier Agente que infrinja los términos de esta política, que tenga conocimiento de infracciones reales o potenciales de esta política y no las comunique a la dirección de la empresa o que induzca a error a los investigadores que realicen averiguaciones sobre posibles infracciones de esta.

8. NOTIFICACIÓN DE INFRACCIONES

El personal de la empresa que tenga conocimiento o sospeche que se ha producido una infracción de la presente política deberá notificarlo por cualquiera de los siguientes medios:

- **Informar de la infracción de manera informal:** La inquietud podría ser comunicada directamente a cualquier supervisor, gerente o miembro del equipo directivo de la empresa a quien el empleado se sienta cómodo dirigiéndose. Cualquier directivo, gerente o supervisor que reciba un informe de una presunta infracción debe remitirlo inmediatamente al Director Ejecutivo, a menos que la presunta infracción afecte al Director Ejecutivo, en cuyo caso el informe debe remitirse al Presidente del Comité de Auditoría.
- **Informar de la infracción a través de la línea de ayuda anónima y confidencial de la empresa:** La empresa también ha puesto en marcha un canal de denuncia alternativo, independiente y confidencial (acceso web: www.orldmining.confidenceline.net; acceso telefónico: 1-800-661-9675 (Canadá y Estados Unidos) o 800-062-2572 (línea gratuita México)). Esta alternativa, disponible en inglés y español, puede utilizarse de forma anónima y es administrada por un tercero independiente para proteger la confidencialidad y garantizar una escalada y un seguimiento adecuados. Todas las denuncias recibidas se tratarán con confidencialidad en la medida en que lo permita la ley. Se hará todo lo posible para garantizar que la denuncia y la identidad del denunciante sólo sean conocidas por las personas directamente implicadas en la evaluación o investigación del caso.

La empresa ha adoptado una *Política Interna de Denuncia de Irregularidades*. Para más información, consúltela. La *Política de Denunciantes* establece un proceso formal para la presentación de denuncias relacionadas con cuestiones éticas, con la posibilidad de presentar dichas denuncias de forma anónima.

Las represalias contra cualquier persona que denuncie de buena fe una posible infracción de la ley o de esta política están estrictamente prohibidas y darán lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

9. FORMACIÓN SOBRE INTEGRIDAD CORPORATIVA

La empresa y sus filiales implementarán programas de formación estructurados en relación con esta política para todo el Personal y Agentes de la empresa con el fin de mejorar el comportamiento ético, la concienciación de los empleados, los conflictos de intereses, el cumplimiento y las habilidades y conocimientos adecuados sobre las leyes, las normas éticas y los estándares y marcos de la industria para prevenir los riesgos de corrupción.

10. ADMINISTRACIÓN

El Comité de Gobierno Corporativo y Nombramientos de la empresa (el “Comité”) es responsable de la administración de los compromisos asumidos en esta política. El Comité revisará esta política anualmente para garantizar que sigue siendo pertinente.

El personal de la empresa debe confirmar que ha leído esta política en el momento de su contratación y una vez al año. Los requisitos de formación antisoborno y anticorrupción se basarán en evaluaciones internas de riesgos, se reevaluarán periódicamente y se actualizarán según sea necesario. La formación relativa a esta política también se incorporará al proceso de orientación del nuevo personal de la empresa.

Si tiene preguntas sobre la interpretación de esta política, comuníquese con el Director Financiero de la empresa.

11. APROBACIÓN

ADOPTADA Y APROBADA POR EL COMITÉ DE GOBIERNO CORPORATIVO Y NOMINACIONES Y LA JUNTA DIRECTIVA DE ORLA MINING LTD. – 3 DE AGOSTO DE 2023.