AÑO FISCAL 2023

INFORME SOBRE LA ESCLAVITUD MODERNA

Nuestras acciones para prevenir y reducir el riesgo de trabajo forzoso y el trabajo infantil en nuestra cadena de suministro

Orla Mining Ltd. ("Orla" o la "Compañía") se compromete a respetar los derechos humanos en nuestro lugar de trabajo, en nuestra cadena de suministro y en las comunidades donde vivimos y trabajamos. Como parte de este compromiso, nos oponemos firmemente a todas las formas de "esclavitud moderna", que incluye el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la trata de personas.

Reconocemos que nuestras operaciones mineras y otras actividades comerciales pueden afectar los derechos de las personas de maneras positivas y potencialmente negativas. Por lo tanto, tomamos medidas significativas para comprender, apoyar y proteger los derechos humanos de todos los que podemos impactar, desde nuestros empleados, contratistas y socios comerciales hasta los miembros de la comunidad y los pueblos indígenas.

Las Entidades Informantes (según se define a continuación) han tomado las siguientes medidas con respecto al año que finalizó el 31 de diciembre de 2023 para prevenir y reducir el riesgo del trabajo forzoso y el trabajo infantil:

- Aprobar la **Política de Derechos Humanos de la Compañía**, estableciendo nuestro apoyo a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Actualizar el **Código de Conducta y Ética Empresarial de la Compañía** (el "Código") para abordar específicamente los derechos humanos.
- Desarrollar un **Estándar de Compras Responsables**, marcando un hito significativo en nuestro compromiso con prácticas de abastecimiento ético, con el objetivo de asegurar que nuestras operaciones y los metales preciosos que vendemos, así como los productos y servicios que adquirimos, se fabriquen de manera respetuosa con los derechos humanos y los derechos de los trabajadores. El Estándar fue aprobado en enero de 2024.
- Se unió a la Red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y se registró en el **Programa Acelerador de Empresas y Derechos Humanos**, proporcionándonos recursos, orientación y oportunidades de creación de redes para mejorar nuestra comprensión de los problemas de derechos humanos y desarrollar estrategias que promuevan prácticas éticas.
- Proporcionamos capacitación continua sobre políticas relevantes relacionadas con el trabajo forzoso e infantil a nuestros empleados a nivel corporativo y de sitio.
- Evaluamos nuestros procedimientos de contratación de proveedores en México y EE. UU. para garantizar el cumplimiento del Código por parte de los proveedores.
- Mapeamos nuestra cadena de suministro para obtener una mejor comprensión de nuestras prácticas de abastecimiento y para identificar posibles áreas de riesgo. Esta actividad se llevó a cabo en 2024, mapeando la cadena de suministro de 2023.

ACERCA DE ESTE INFORME

Preparamos este informe de acuerdo con la Ley de Canadá para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso y el Trabajo Infantil en las Cadenas de Suministro (la "Ley") para el año fiscal que terminó el 31 de diciembre de 2023. Se trata de un informe conjunto realizado bajo la Sección 11 de la Ley en nombre de Orla, una corporación que existe bajo las leyes federales de Canadá, y su subsidiaria de propiedad total, Minera Camino Rojo, S.A. de C.V. ("MCR"), una entidad que existe bajo las leyes de los Estados Unidos Mexicanos y propietaria del Proyecto Camino Rojo (como se define a continuación), cada una de las cuales es una "entidad que reporta" a efectos de la Ley.



A menos que el contexto requiera lo contrario, las referencias a las "Entidades que Reportan "se refieren, de manera colectiva, a Orla y MCR, y las referencias a "Orla", la "Compañía", "nosotros", "nuestro" y "nos" se refieren, de manera colectiva, a Orla y sus subsidiarias. Cualquier parte de este informe que se refiera a acciones o pasos de, o políticas y procedimientos de Orla o de la Compañía, o que utilice "nosotros", "nuestro", "nos" u otros términos similares, se aplican a cada una de las Entidades que Reportan.

Hemos completado una evaluación de riesgos y creemos que la mayor exposición al riesgo de las Entidades Obligadas se encuentra en el Proyecto Camino Rojo y las operaciones relacionadas. En consecuencia, Camino Rojo es el foco principal de este informe.

ACERCA DE ORLA

Orla es una empresa canadiense que cotiza en la Bolsa de Valores de Toronto y en la NYSE American LLC. Orla tiene su sede en Vancouver, Columbia Británica, con oficinas corporativas adicionales en Toronto. Invertimos en toda nuestra cadena de valor, lo que implica adquirir, explorar, planificar, desarrollar, operar, cerrar y remediar propiedades minerales donde la experiencia de Orla puede aumentar sustancialmente el valor para las partes interesadas según los más altos estándares y regulaciones de la industria.

Orla tiene dos proyectos de material de oro a los efectos del Instrumento Nacional 43-101 – *Estándar de Divulgación para Proyectos Minerales:*

- el proyecto **Camino Rojo** ("Camino Rojo" o el "Proyecto Camino Rojo") ubicado en Zacatecas, México, que consiste en la mina de oro de óxido Camino Rojo (la "Mina de Óxido de Camino Rojo"), que alcanzó producción comercial a partir del 1 de abril de 2022, y el proyecto de sulfuros de Camino Rojo, y
- el proyecto **South Railroad** ("South Railroad") ubicado en Nevada, que consiste en los depósitos Dark Star y Pinion y está ubicado dentro de un paquete de tierra prospectivo a lo largo de la tendencia Carlin. South Railroad se mantiene a través de las subsidiarias de Orla, Gold Standard Ventures Corp. y Gold Standard Ventures (US) Inc., que no son entidades que reportan a los efectos de este informe.

Al 31 de diciembre de 2023, Orla tenía 327 empleados directos que abarcaban nuestras operaciones: Canadá (25), México (281), Panamá (8) y Estados Unidos (13). Además, había 286 contratistas trabajando en el Proyecto Camino Rojo y dos en las oficinas corporativas en Canadá. Los 281 empleados en México están empleados por MCR.

NUESTRO COMPROMISO CON LA SUSTENIBILIDAD Y LOS DERECHOS HUMANOS

Orla se dedica a incorporar consideraciones de derechos humanos y factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en todas sus operaciones, lo que refleja nuestro compromiso inquebrantable con las prácticas comerciales responsables. Nuestra empresa entiende que la integración de estos principios en las políticas, los marcos de gobierno y los procesos de toma de decisiones es esencial para el éxito a largo plazo.

Revisamos y aprobamos rigurosamente las divulgaciones relacionadas con nuestros esfuerzos de sustentabilidad con la supervisión de nuestros comités de la Junta Directiva, incluido el Comité de Medio Ambiente, Sustenibilidad, Salud y Seguridad (el "Comité ESHS"). Nuestro compromiso con la sustentabilidad se extiende más allá del cumplimiento de los principios básicos de conducta ética, transparencia y rendición de cuentas, como se refleja en nuestro Informe anual de Sustenibilidad.

NUESTRA ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD

Reconocemos la importancia de la minería sostenible y hemos trabajado de manera proactiva para establecer buenas prácticas ASG dentro de nuestro negocio, incluso en torno al respeto de los derechos humanos. Como signatarios de iniciativas globales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), promovemos activamente principios fundamentales relacionados con los derechos humanos, la gestión ambiental, la lucha contra la corrupción y los derechos laborales. Utilizamos una mentalidad de sustentabilidad para guiar nuestras decisiones, incluida la asignación de capital.

Nuestra *Estrategia de Sustentabilidad Hacia 2030,* lanzada en 2022, establece nuestros compromisos de ser una empresa responsable e impulsada por la sustentabilidad, y traza una hoja de ruta a largo plazo para nuestras ambiciones ASG. La estrategia se basa en nuestro propósito comercial de transformar los recursos minerales en un beneficio neto positivo para nuestros grupos de interés. Se trata del objetivo de agregar más a la sociedad que extraer de ella. Desarrollada con el aporte de múltiples partes interesadas, la estrategia tiene tres pilares:

1. Maximizar el beneficio para las partes interesadas

2. Minimizar las lesiones, el consumo y los impactos adversos

3. Gestionar nuestras relaciones con las partes interesadas con cuidado

En cada uno de estos pilares, hemos establecido métricas claras, indicadores clave de rendimiento, planes de acción y plazos para impulsar el progreso.

GOBERNANZA

- La Junta Directiva y el equipo directivo de la Compañía están comprometidos con un gobierno corporativo sólido y son responsables de la administración general de Orla.
- La Junta Directiva es responsable de supervisar el enfoque de la gestión de los riesgos relacionados con ASG y garantizar la implementación de sistemas de Sustenibilidad apropiados que supervisen y gestionen eficazmente esos riesgos con vistas a la viabilidad a largo plazo de la Compañía y sus impactos en todas las partes interesadas.
- Los diversos comités de la Junta Directiva son responsables de la gestión de riesgos dentro de su propia área. Más específicamente, el objetivo del Comité ESHS es monitorear y revisar la salud, seguridad, políticas, principios, prácticas y procesos ambientales y de desarrollo sustentable de la Compañía. Este comité también supervisa los riesgos de desarrollo sustentable, incluidas las relaciones comunitarias y gubernamentales y los derechos humanos, que abarcan los riesgos relacionados con la esclavitud moderna.
- La responsabilidad final de la sustentabilidad y el desempeño ASG dentro de Orla recae en nuestro Presidente y Director Ejecutivo. Está asistido por el Director de Sustentabilidad, el Director de Operaciones, el Director Financiero, el Asesor Corporativo, el equipo de sustentabilidad y los recursos humanos para identificar y abordar los riesgos de la esclavitud moderna en nuestra fuerza laboral y nuestra cadena de suministro.

- *El Comité de Recursos Humanos y Compensación* (el "HRCC") apoya a la Junta directiva en la supervisión de la estrategia, las políticas y los programas de recursos humanos de la Compañía, así como en el uso adecuado de los recursos humanos. Si bien el HRCC revisa y aprueba el diseño de los programas de compensación, sus responsabilidades principales se limitan a los miembros ejecutivos de la gerencia y los empleados. La gerencia de la Compañía es responsable de desarrollar e implementar políticas y prácticas relacionadas con la compensación y la evaluación del desempeño de estas personas, y de garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

NUESTRAS POLÍTICAS Y ESTÁNDARES

Tenemos un marco de políticas y estándares corporativos, resumidos en el cuadro a continuación y disponibles en el sitio web de Orla en orlamining.com/about-us/environmental-social-and-governance-esg/corporate-governance

Código de Conducta y Ética Empresarial

Este Código abarca una amplia variedad de prácticas y procedimientos empresariales. No cubre todos los problemas que puedan surgir, pero establece principios básicos para guiar a todos los representantes de Orla:

- Se espera que los consultores y contratistas se comporten de acuerdo con estos principios en sus actividades relacionadas con la Compañía.
- La Compañía busca integrar las mejores prácticas de derechos humanos en su gestión, relaciones comerciales, estructuras de gobernanza y programas.
- La Compañía espera que todos los representantes respeten los derechos humanos de todas las partes interesadas, incluidas las comunidades locales en las que opera.
- La Compañía espera que sus proveedores tomen medidas para prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio y otras formas de esclavitud moderna, evitar la discriminación y respetar los derechos de los trabajadores respetando la libertad de expresión.

Política de Derechos Humanos

Esta política describe el compromiso de Orla con la ciudadanía corporativa responsable y su responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas sus actividades comerciales. Como parte de este compromiso, la Compañía deberá:

- Apoyar y respetar la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Esforzarse siempre por alinear sus acciones con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos para Empresas Multinacionales.
- Llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos para cualquier proyecto nuevo y en relación con una modificación significativa de una operación existente, en los casos en que exista la posibilidad de un impacto negativo en los derechos humanos, especialmente en las jurisdicciones de alto riesgo.
- Integrar los derechos humanos en sus prácticas y procesos empresariales que informan su toma de decisiones, incluidos los estándares y procedimientos que promueven la diligencia debida en materia de derechos humanos y las evaluaciones de riesgos. La Compañía no tolera amenazas, intimidaciones o ataques contra defensores de derechos humanos.
- Respetar los derechos humanos relacionados con las condiciones de trabajo, un lugar de trabajo seguro y saludable, la privacidad de los empleados, la libertad de asociación, la expresión y la negociación colectiva, la jornada laboral máxima, el salario mínimo, el alojamiento, el salario igual y decente y la igualdad de oportunidades.
- Prohibir cualquier forma de trabajo infantil, forzoso u obligatorio, esclavitud o servidumbre en todas sus operaciones, cadenas de valor y otras relaciones comerciales.

Política de Medio Ambiente, Sustentabilidad, Salud y Seguridad

Esta política se centra en tres prioridades importantes: el medio ambiente, la salud y la seguridad, y la sustentabilidad. En lo que respecta a los derechos humanos, la política:

- Garantiza que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo estén específicamente prohibidos. Los empleados de Orla que son víctimas de, o se dan cuenta de, violencia o acoso en el lugar de trabajo están obligados a denunciar dichos incidentes.
- Establece sistemas, estándares y procedimientos apropiados para la gestión de la salud y la seguridad, la presentación de informes y el cumplimiento de las leyes, reglas y estándares de conducta corporativa aplicables.

Política de Responsabilidad Social Corporativa

Como parte de esta política, Orla proporcionará a sus empleados los recursos necesarios para:

- Establecer mecanismos de quejas, basados en las mejores prácticas internacionales
- Integrar las mejores prácticas socioeconómicas, ambientales, de salud y seguridad ocupacional, derechos humanos, derechos de los pueblos indígenas y las mejores prácticas de gobernanza en los procesos comerciales de Orla.

Declaración de Política de Acoso, Hostigamiento y violencia en el Lugar de Trabajo

La Compañía no tolera el acoso, el hostigamiento ni la violencia en el lugar de trabajo y hará todo lo posible para prevenir y eliminar conductas que se encuadren dentro de esta política. Específicamente, la política aborda el acoso y el hostigamiento, que a menudo se caracterizan por comportamientos insultantes, hirientes, hostiles, vengativos, crueles o maliciosos que socavan, interrumpen o impactan negativamente la capacidad de otra persona para realizar su trabajo, lo que resulta en un ambiente laboral perjudicial para el empleado.

Politicas de Denunciantes

Para obtener más información, consulte nuestra sección **Evaluación de la efectividad** a continuación.

Estándar de Compras Responsables

Esta norma describe los principios y medidas para garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables para prevenir el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la esclavitud moderna, y para promover el desarrollo comunitario. La política se aplica a todas las partes interesadas de la empresa y requiere la diligencia debida, auditorías y capacitación periódicas sobre las prácticas de compras.

Orla involucra a las partes interesadas para optimizar los beneficios de la comunidad a través de compras locales y apoya el empoderamiento socioeconómico de los grupos subrepresentados y los pueblos indígenas. La comunicación y las revisiones periódicas garantizan la mejora continua y la alineación con las políticas internas y los estándares de la industria.

Estándar de Relacionamiento Entre Partes Interesadas y Respuesta a la Comunidad

Orla se dedica a la comunicación transparente y al compromiso con las partes interesadas con relación a sus actividades, guiada por el respeto de las culturas locales y las mejores prácticas internacionales.

Este Estándar describe los procedimientos para identificar a las partes interesadas, desarrollar planes de participación, apoyar la capacidad de las partes interesadas, establecer mecanismos de respuesta de la comunidad y garantizar la revisión y mejora periódicas. Se aplica a todas las partes interesadas de la Compañía y está alineado con los estándares de la industria y las políticas y protocolos internos relacionados. La estandar enfatiza la idoneidad cultural, la accesibilidad, la transparencia y la comunicación continua en los procesos de participación de las partes interesadas y respuesta de la comunidad.

LEGISLACIÓN LOCAL

Hay varias leyes locales que Orla debe cumplir relacionadas con la esclavitud moderna. Los siguientes artículos describen las obligaciones del empleador en virtud de la Ley Federal del Trabajo de México:

Artículo 75: Prohíbe el uso o empleo de menores de 18 años en minas.

Artículo 132: Obliga a los empleadores a implementar un protocolo para erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Artículo 15: Requiere que cada contratista se registre en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (STPS). Para obtener el registro, los contratistas deben demostrar que están al día con sus obligaciones fiscales y de seguridad social. El registro debe renovarse cada tres años. Las personas físicas o jurídicas que obtengan este registro aparecerán en un registro público disponible en línea.

DILIGENCIA DEBIDA: NUESTRA FUERZA LABORAL

Orla Mining está obligada por las leyes locales relativas a la esclavitud moderna, como la Ley Federal del Trabajo de México, que prohíbe el uso de mano de obra menor de edad en las minas y exige el establecimiento de protocolos para eliminar el trabajo forzoso e infantil. Exigimos un comprobante de edad durante el proceso de contratación para garantizar que ninguna persona por debajo de la edad laboral legal en la industria sea empleada en nuestras operaciones o sitios de exploración.

Además, invertimos en la salud y el éxito de nuestros empleados, y nuestro objetivo es proporcionarles los recursos, la capacitación y la retroalimentación necesaria para prosperar en sus carreras. por lo que:

- Pagamos salarios competitivos en todos los sitios y en nuestras oficinas corporativas.
- Llevar a cabo revisiones anuales de desempeño, lo que lleva a una evaluación anual de los salarios.
- Proporcionar paquetes de beneficios de salud para trabajadores, con chequeos de salud regulares, beneficios por enfermedades críticas y beneficios dentales y de visión.

La Negociación Colectiva

Orla establece una relación directa con los empleados basada en la equidad y el respeto. Apoyamos el derecho fundamental de los empleados y contratistas a asociarse y obtener colectivamente acuerdos laborales. En nuestra mina en producción, Camino Rojo, en 2023 celebramos nuestro tercer convenio colectivo con el sindicato local. Aproximadamente el 54% de la fuerza laboral de Camino Rojo estaba sindicalizada en 2023. Nuestro objetivo es trabajar en colaboración con nuestros empleados y su sindicato para lograr y mantener relaciones laborales positivas y altos estándares de acuerdo con la legislación del país. En 2023, logramos cero incidentes relacionados con la mano de obra.

CUSMA

CUSMA, el Acuerdo Canadá-Estados Unidos-México, establece un marco para que los países miembros aborden la esclavitud moderna y promuevan la protección de los derechos laborales en todos los países miembros.

El capítulo laboral dentro de CUSMA prohíbe la importación de bienes producidos en su totalidad o en parte por trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil. Los países miembros deben introducir una legislación que rija las condiciones aceptables de trabajo, como el salario mínimo, las horas de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo, alineada con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los derechos en el trabajo. CUSMA también hace hincapié en garantizar un clima donde los trabajadores puedan ejercer sus derechos libres de violencia, amenazas e intimidación.

DILIGENCIA DEBIDA A TRAVÉS DE LA CADENA DE SUMINISTRO

A través de las medidas de la diligencia debida con respecto a las relaciones entre proveedores y contratistas, no solo mantenemos la integridad financiera, sino que también priorizamos las prácticas de abastecimiento ético y el respeto de los derechos humanos dentro de nuestra cadena de suministro.

Nuestros equipos de finanzas y contabilidad garantizan un escrutinio y aprobación exhaustivos de los registros de nuevos proveedores en todos los niveles corporativos y operativos. A nivel corporativo y en el sitio, el miembro del equipo de finanzas correspondiente revisa y aprueba las solicitudes de nuevos proveedores, realizando evaluaciones que son esenciales para verificar el cumplimiento de los protocolos de compra, la diligencia debida sobre la confiabilidad del proveedor y la validación de bienes y servicios para comprobar su razonabilidad. Además, nuestro proceso de la diligencia debida implica una evaluación de cada proveedor, que incluye referencias cruzadas de detalles de proveedores con listas publicadas por la Autoridad Tributaria de México para evitar el compromiso con entidades involucradas en actividades ilegales o poco éticas, como la evasión fiscal o el lavado de dinero.

Además, todos los contratos de proveedores de Orla en Camino Rojo incluyen disposiciones sobre anticorrupción, así como políticas y procedimientos para exigir el cumplimiento de las leyes aplicables, las normas éticas, los derechos humanos, la protección del medio ambiente y las regulaciones anticorrupción. Los proveedores tienen prohibido interactuar con clientes involucrados en conflictos armados ilegales o abusos contra los derechos humanos. Finalmente, Orla se adhiere a los criterios establecidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que requiere que todos los contratistas se registren y demuestren el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de seguridad social cada tres años.

CADENA DE SUMINISTRO Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

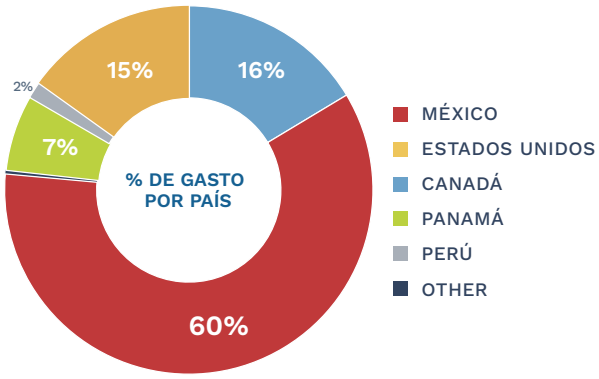
Nuestro Estándar de Gestión de Riesgos Empresariales describe varios requisitos que responsabilizan a todos los directores, funcionarios, empleados y contratistas de la Compañía para identificar, documentar, gestionar y mitigar los riesgos. Este Estándar se basa en las mejores prácticas de la industria, incluidos los *Principios de Minería de Oro Responsable* del Consejo Mundial del Oro y la *Iniciativa Hacia la Minería Sustentable de la Asociación Minera de* Canadá.

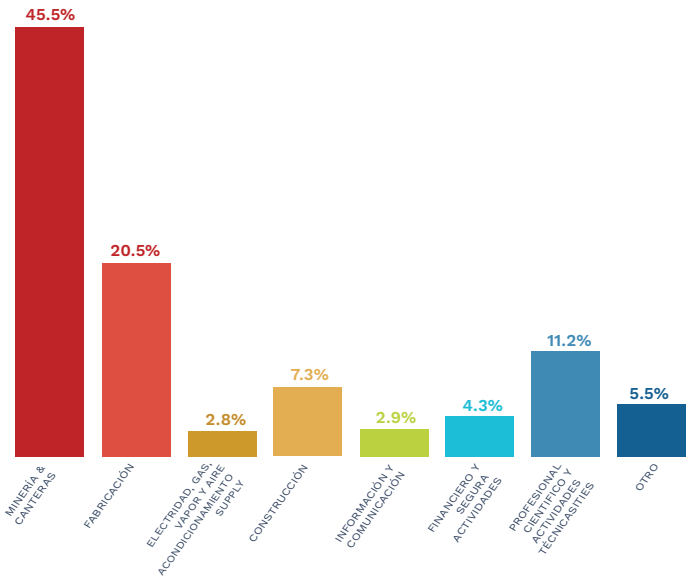
De acuerdo con este Estándar, identificamos y evaluamos los riesgos en diversos ámbitos, como el cambio climático, las interrupciones de la cadena de suministro y la escasez de mano de obra. La probabilidad y el impacto de cada riesgo se califican teniendo en cuenta diferentes factores, incluidos los eventos geopolíticos, las tendencias sociales y comerciales en cada jurisdicción donde operamos. Determinamos las consecuencias de estos riesgos en caso de que se materialicen y establecemos controles utilizando un enfoque jerárquico.

Cada sitio implementa su proceso de gestión de riesgos de acuerdo con nuestra *Política de Sustentabilidad Ambiental, Salud y Seguridad*. Nuestras operaciones mantienen un registro de riesgos, que los equipos locales revisan y actualizan periódicamente a través de reuniones directivas mensuales y trimestrales. Los riesgos empresariales identificados son revisados trimestralmente por el Comité Corporativo de Gestión de Riesgos, que está compuesto por el Director de Operaciones, el Director Financiero y el Director de Sustenibilidad. Luego, la gerencia proporciona actualizaciones semestrales a la Junta Directiva y al Comité de ESHS sobre los riesgos más graves identificados.

Descripción de Cadena de suministro

Para apoyar las actividades comerciales en nuestras minas, Orla Mining cuenta con proveedores locales, nacionales e internacionales. Siempre que sea posible, priorizamos el uso de proveedores con sede en los países y comunidades en los que operamos. En 2023, adquirimos el 60% de los bienes y servicios de México, el 16% de Canadá, el 15% de los Estados Unidos, el 7% de Panamá y el 2% de Perú.





Nuestro gasto en la cadena de suministro se distribuye en varias industrias. Los sectores de minería, canteras y manufactura representan el 66% de nuestro gasto total. El 34% restante se distribuye entre otras industrias, principalmente las siguientes: electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; actividades financieras y de seguros; construcción; e información y comunicación.

Metodología de Evaluación de Riesgos

Para la sección de evaluación de riesgos de este informe, desarrollamos una metodología sistemática para identificar los riesgos potenciales de la esclavitud moderna dentro de nuestra cadena de suministro. Este mapeo se realizó en 2024, utilizando los datos de la cadena de suministro de 2023 y con respecto al gasto de 2023. Nuestro enfoque comenzó con la compilación de una lista completa de todos nuestros proveedores en toda nuestra operación. Luego clasificamos a estos proveedores en función de los países e industrias donde se produce la mayor parte de nuestro gasto. Al analizar los patrones de gasto, identificamos regiones e industrias que pueden plantear mayores riesgos de esclavitud moderna. Este método nos permite priorizar nuestros esfuerzos y recursos de manera efectiva, centrándonos en las áreas con mayor impacto potencial y asegurando que nuestra cadena de suministro siga siendo transparente, ética y cumpla con nuestro compromiso de defender los derechos humanos. No hemos evaluado a ningún proveedor de “Nivel 2” para nuestras operaciones, siendo proveedores de nuestros proveedores.

Evaluación de riesgos por país

Esta sección evalúa nuestro riesgo en los países enumerados anteriormente, donde se produce la mayor parte de nuestro gasto. Según el Índice Global de Esclavitud 1, se estima que 6.6 de cada mil personas en México viven en esclavitud moderna. En una escala de 0 a 100, siendo 100 la mayor vulnerabilidad a la esclavitud moderna, México está calificado como 58 y tiene una vulnerabilidad por encima del promedio para la región. En comparación, Estados Unidos tiene una calificación de vulnerabilidad de 25 y una tasa de prevalencia de 3.3, y las calificaciones de Canadá son 1.8 y 1.1, respectivamente, clasificando a ambos como países de bajo riesgo. No tenemos proveedores de ninguno de los 25 principales países con la mayor prevalencia de esclavitud moderna.

Evaluación de riesgos por industria

Los proveedores de mayor riesgo están presentes en nuestra cadena de suministro, especialmente dentro de las industrias de alimentos y prendas de vestir en México. En 2024 se llevará a cabo un análisis más exhaustivo de nuestra cadena de suministro para evaluar aún más el nivel de nuestro riesgo en esas industrias.

Evaluación de riesgos dentro de nuestros sitios/ operaciones

Dentro de nuestra propia operación, hemos evaluado el riesgo de trabajo infantil o forzoso como bajo, ya que toda nuestra fuerza laboral tiene más de 18 años, el salario mínimo está por encima del salario mínimo legal establecido por los gobiernos de los países en los que operamos y ofrecemos salarios competitivos en comparación con los puntos de referencia. Las entidades que reportan no encontraron ningún caso de trabajo forzoso o infantil en 2023 ni en nuestras actividades ni en nuestra cadena de suministro.

CAPACITACION

En toda la organización, existe una capacitación obligatoria para educar a los empleados sobre nuestras políticas. Las sesiones de una a dos horas se ofrecen en persona en México, y los empleados en Panamá, Nevada y Canadá deben revisar y certificar las siguientes políticas relacionadas con los derechos humanos:

- Responsabilidad Social Corporativa
- Código de Conducta y Ética Empresarial (que incluye asuntos relacionados con el trabajo infantil y el trabajo forzoso)
- Política de hostigamiento, acoso y violencia en el lugar de trabajo
- Políticas de Pueblos Indígenas
- Política de Derechos Humanos (que incluye asuntos relacionados con el trabajo infantil y el trabajo forzoso)

Los empleados deben firmar un documento reconociendo que han leído las políticas y recibido la capacitación. En 2023, 337 empleados completaron esta capacitación.

MEDIDAS DE REMEDIACIÓN

Las Entidades que Reportan no encontraron ningún caso de trabajo forzoso o infantil en 2023 ni en nuestras actividades ni en nuestra cadena de suministro. Como tal, no fueron necesarias medidas de remediación. Si las Entidades que Reportan identifican casos de trabajo forzoso o infantil dentro de nuestras actividades y cadena de suministro, seguirán las pautas de remediación descritas en nuestro *Estándar de Compras Responsables* y cualquier obligación legal de acuerdo con las regulaciones de las jurisdicciones en las que operamos.

EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD

Además de nuestros procesos de diligencia debida, evaluación de riesgos y estrategias de gestión descritos en este informe, nuestra Política de Denunciantes sirve como un mecanismo vital para evaluar la efectividad de nuestros pasos hacia la prevención y eliminación del trabajo forzoso e infantil en nuestras operaciones y en nuestra cadena de suministro. Proporciona una vía crítica para que las personas informen sus inquietudes, asegurando que cualquier brecha o falla en nuestros sistemas se identifique y aborde con prontitud, contribuyendo así a la evaluación continua y a la mejora de nuestra efectividad general.

Alineada con nuestros valores fundamentales, la Política de Denunciantes establece procedimientos sólidos para recibir, retener y abordar quejas relacionadas con la contabilidad, los controles internos, los asuntos de auditoría y las violaciones de nuestro Código, que abarca asuntos de derechos humanos. Se alienta a las personas a informar sus inquietudes o quejas en estricta confidencialidad al Presidente del Comité de Auditoría. Entendemos la importancia del anonimato, y las presentaciones se pueden hacer de forma anónima a través de nuestra línea de confianza dedicada o por escrito al presidente. Cada queja se investiga de inmediato con la máxima discreción y se toman las medidas adecuadas para proteger la identidad del denunciante.

Al recibir una queja, el Presidente inicia una investigación exhaustiva, aprovechando los recursos internos y la experiencia externa según sea necesario. Nuestro compromiso con una investigación justa e imparcial garantiza que todas las acusaciones se tomen en serio y se aborden con prontitud. Las acciones correctivas y disciplinarias, si se justifican, se implementan de manera rápida y efectiva, de acuerdo con el Código. Al implementar y adherirnos a nuestra Política de Denunciantes, reforzamos nuestro compromiso con la conducta ética, garantizando un entorno laboral basado en la confianza, la integridad y la rendición de cuentas. En 2023, tuvimos cero quejas reportadas que tuvieran un elemento de derechos humanos.

MIRANDO HACIA EL FUTURO

Desde la exploración hasta el cierre y el post cierre, Orla se compromete a respetar los derechos humanos y a prevenir el trabajo forzoso y el trabajo infantil en nuestras empresas y en nuestras cadenas de suministro. Como empresa relativamente nueva con una mina en producción, continuaremos revisando nuestras políticas, procedimientos y actividades, identificaremos todos los riesgos e impactos de derechos humanos relevantes para nuestras actividades comerciales y cadenas de suministro, y fortaleceremos nuestras prácticas para gestionar eficazmente esos riesgos e impactos.

Parte de este compromiso implica reforzar nuestros recursos y aprovechar las asociaciones para asegurarnos de que estamos haciendo todo lo posible para comprender y abordar los derechos humanos más destacados donde operamos. Por ejemplo, en 2023 nos unimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que nos da acceso a los programas aceleradores que utilizaremos. Estos programas están diseñados para guiar a las empresas participantes en la incorporación de prácticas alineadas con los derechos humanos en las operaciones comerciales y en toda la cadena de valor para acelerar el progreso y el impacto. En 2024, el Director de Sustenibilidad (CSO) de Orla, el Asesor Legal y el equipo de Sustenibilidad participarán en el Acelerador de Empresas y Derechos Humanos, un programa de seis meses para ayudar a las empresas a avanzar en su camino hacia los derechos humanos. El programa se centra en mitigar los riesgos, crear una ventaja competitiva y formas de convertirse en una fuerza poderosa para demostrar el respeto por los derechos humanos y los derechos laborales.

En 2024, también implementaremos una encuesta para evaluar a nuestros proveedores sobre sus prácticas ASG con un enfoque en el cumplimiento para evitar las prácticas de esclavitud moderna. La encuesta incluye una sección dedicada al trabajo forzoso y el trabajo infantil.

DECLARACIÓN

Este informe fue aprobado por la Junta Directiva de conformidad con el subpárrafo 11(4)(b)(i) de la Ley.

De conformidad con los requisitos de la Ley, y en particular el artículo 11 de la misma, doy fe de que he revisado la información contenida en el informe para la entidad o entidades enumeradas anteriormente. Con base en mi conocimiento, y habiendo ejercido una diligencia razonable, doy fe de que la información en el informe es verdadera, precisa y completa en todos los aspectos materiales a los efectos de la Ley, para el año de informe mencionado anteriormente.

Tengo autoridad para obligar a Orla Mining Ltd. y Minera Camino Rojo, S.A. de C.V.

(firmado) Jason Simpson

Jason Simpson
Presidente, Director Ejecutivo y Director
Orla Mining Ltd.
Mayo 14, 2024

NOTA DE PRECAUCIÓN

Orla ha elaborado este Informe en base a la información de la que disponía en el momento de su elaboración. Este Informe contiene declaraciones prospectivas relacionadas con las políticas y prácticas de Orla con respecto a la gestión del riesgo de esclavitud moderna, incluidas declaraciones de intención y expectativa actuales y declaraciones de opinión. No se puede garantizar que dichas declaraciones resulten precisas, ya que los resultados reales y los eventos futuros de Orla podrían diferir materialmente de los previstos en esta información prospectiva como resultado de los factores discutidos en la sección "Factores de riesgo" en el Formulario de información anual de Orla con fecha del 19 de marzo de 2024, que está disponible en www.orlamining.com o en SEDAR+ y EDGAR. Salvo que lo exijan las leyes o regulaciones aplicables, Orla no se compromete a actualizar o revisar públicamente ninguna declaración prospectiva.