

POLÍTICA DE DERECHOS LABORALES

(la "Política")

1. OBJETIVO

Orla Mining Ltd. (la "Compañía") y sus subsidiarias están comprometidas con el respeto de los derechos laborales de todas las personas relacionadas con sus operaciones, incluidos los empleados, contratistas, proveedores y consultores de la Compañía. Esta Política establece el compromiso de la Compañía con los derechos laborales y busca integrar las mejores prácticas en materia de derechos laborales en la gestión, las relaciones comerciales, las estructuras de gobernanza y los programas de la Compañía.

2. APLICACIÓN

Esta Política se aplica a todos los directores, funcionarios, empleados, contratistas, consultores y terceros que actúan en nombre de la Compañía.

3. POLÍTICA

Como parte del compromiso de la Compañía con la ciudadanía corporativa responsable, la Compañía reconoce su responsabilidad de respetar los derechos laborales en todas sus actividades comerciales. Por lo tanto, la Compañía deberá:

- Fomentar un entorno de trabajo seguro, productivo, solidario y justo que nuestros empleados, contratistas, proveedores, consultores y otras partes interesadas valoren.
- Apoyar y respetar los derechos laborales reconocidos internacionalmente, tal y como se proclaman en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en las normas laborales internacionales.
- Cumplir con las leyes y normativas laborales que rigen nuestras operaciones, respetando las normas, prácticas y leyes locales.
- Ofrecer una remuneración justa, prestaciones y tiempo libre por el trabajo realizado, de conformidad con la legislación local.
- Llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos laborales para cualquier proyecto nuevo y/o en relación con una modificación significativa de una operación existente, especialmente en los casos en que exista la posibilidad de un impacto negativo en los derechos laborales y, en particular, en las jurisdicciones con alto riesgo de violación de los derechos humanos y laborales.
- Integrar los derechos laborales en las prácticas y procesos empresariales que informan la toma de decisiones, incluidas las normas y procedimientos que promueven la diligencia debida en materia de derechos laborales y las evaluaciones de riesgos.
- Nunca aceptar ni tolerar represalias contra las partes interesadas que ejerzan estos derechos laborales, ni tolerar amenazas, intimidaciones o ataques contra los defensores de los derechos laborales.
- En el contexto de las actividades propias de la compañía, las relaciones comerciales y la cadena de valor, evite causar o contribuir a impactos adversos en los derechos laborales y proporcione soluciones para los impactos si se producen.
- Comunicarse de forma activa y abierta con los empleados para comprender las preocupaciones, los problemas, las perspectivas y las actitudes que podrían afectar a las relaciones, y colaborar con ellos

para resolver los problemas relacionados con el trabajo, con el objetivo de lograr resultados y soluciones justos y beneficiosos para todas las partes siempre que sea posible.

- Adoptar un enfoque proactivo para gestionar las relaciones laborales, con el objetivo de resolver los problemas antes de que se vuelvan más complejos y difíciles de resolver.
- Respetar el derecho de los empleados a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Si los empleados deciden participar en sindicatos, participar en la negociación colectiva de buena fe.
- Mantener una postura neutral y evitar interferir en asuntos relacionados con los sindicatos, como la elección de representación.
- Atender y responder a las inquietudes de los trabajadores, contribuir a las iniciativas de desarrollo impulsadas por los trabajadores para ayudarles a ejercer sus derechos laborales, y solicitar opiniones y comentarios sobre el enfoque y el desempeño de la compañía en materia de gestión de los derechos laborales.
- Establecer mecanismos confidenciales de reclamación y denuncia para que las partes interesadas puedan presentar y resolver quejas relacionadas con cuestiones de derechos laborales, y proporcionar un sistema para resolver las preocupaciones sobre el trato injusto en el lugar de trabajo.
- Impartir formación a los empleados, contratistas y proveedores sobre el respeto y la comprensión de los derechos laborales, así como sobre el contenido de la presente Política.
- Cuando lo permita la ley, realizar auditorías aleatorias para garantizar que los contratistas asignados a nuestras operaciones mineras respeten los derechos laborales de sus empleados.

Esta Política no sustituye las leyes y normativas aplicables en las jurisdicciones en las que operamos, sino que tiene por objeto describir nuestro compromiso con la protección de los derechos laborales y la prevención de abusos contra los mismos.

4. ADMINISTRACIÓN

El Comité de Recursos Humanos y Compensación de la Compañía (el "Comité") es responsable de la gobernanza de los compromisos adquiridos en esta Política. El Comité revisará esta Política anualmente para garantizar que siga siendo relevante.

Todos los directores, ejecutivos, empleados, contratistas y socios comerciales relevantes de cada uno de los centros en los que operamos deben confirmar que han leído esta Política en el momento de su contratación y cada año.

Si tiene alguna pregunta sobre la interpretación de esta Política, póngase en contacto con la Chief Sustainability Officer de la compañía.

5. APROBACIÓN

ADOPTADA Y APROBADA POR EL COMITÉ DE RECURSOS HUMANOS Y EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ORLA MINING LTD. – 11 de noviembre de 2025.