



## **POLÍTICA DE DIVERSIDAD (la “Política”)**

### **INTRODUCCIÓN**

Orla Mining Ltd. y sus subsidiarias (“Orla” o la “Compañía”) se comprometen a crear y mantener una cultura de diversidad en el lugar de trabajo. En consonancia con este compromiso, Orla ha establecido esta Política.

“**Diversidad**” es cualquier dimensión que se puede utilizar para diferenciar grupos y personas entre sí y significa el respeto y la valoración, entre otras cosas, de las diferencias de género, edad, origen étnico, religión, educación, orientación sexual, creencia política o discapacidad.

Orla reconoce los beneficios que surgen de la diversidad de los empleados y del Consejo de Directores, incluido un grupo más amplio de empleados de alta calidad, mejorando la retención de empleados, accediendo a diferentes perspectivas e ideas y beneficiándose de todo el talento disponible. En Orla respetamos y valoramos las perspectivas, experiencias, culturas y diferencias esenciales que poseen nuestros empleados. Entendemos que el logro y la realización del potencial profesional de las personas solo son posibles gracias a las oportunidades de desarrollo y avance, la capacitación y la tutoría que se brinda a todo nuestro personal en toda nuestra organización. Reclutamos, retenemos, recompensamos y desarrollamos a nuestra gente en función de sus habilidades y contribuciones.

La gerencia proporciona el marco de liderazgo y la dirección, y es responsabilidad de todos en Orla mantener una cultura que promueva y apoye los principios de diversidad e inclusión.

### **EFECTO Y APLICABILIDAD**

Esta Política establece las pautas mediante las cuales Orla se esforzará por promover, fomentar y apoyar la diversidad en toda la Compañía, incluso a nivel del Consejo de Directores, y se aplica a los Directores ejecutivos y no ejecutivos, empleados a tiempo completo, medio tiempo y eventuales, contratistas, consultores y asesores de Orla.

Esta Política no pretende condonar la participación en acciones por parte de la Compañía que violarían cualquier ley o reglamento contra la discriminación, igualdad de empleo u otras leyes y reglamentos aplicables; sin embargo, Orla no apoya la adopción de porcentajes fijos o cuotas para ningún criterio de selección para respaldar esta Política. Los directores, ejecutivos y empleados serán reclutados y/o promovidos con base en sus respectivas habilidades, destrezas y contribuciones.

### **RESPONSABILIDADES DEL CONSEJO DE DIRECTORES Y DE LA GERENCIA**

#### *Responsabilidades del Consejo de Directores*

El Consejo de Directores se compromete a fomentar un entorno diverso en el que:

- se respeten las diferencias individuales;

- la capacidad de contribuir y acceder a oportunidades de empleo se base en el desempeño, las habilidades y el mérito, al tiempo que reconoce los beneficios de una representación de género más equilibrada en los puestos de liderazgo en toda la organización, incluso en el Consejo y en los puestos ejecutivos; y
- las actitudes, comportamientos y estereotipos inapropiados sean confrontados y eliminados.

El Consejo de Directores supervisará de manera proactiva el desempeño de la Compañía en el cumplimiento de los estándares descritos en esta Política. Esto incluirá una revisión anual de cualquier iniciativa de diversidad establecida por la Gerencia y el Consejo, y el progreso para lograrlas.

El Consejo de Directores considerará la diversidad en los criterios de selección de nuevos miembros del Consejo y nombramientos de altos ejecutivos.

#### *Responsabilidades de la Gerencia*

La gerencia tiene la responsabilidad de implementar esta Política, lograr iniciativas de diversidad determinadas por ella misma y el Consejo de Directores e informar a el Consejo de Directores sobre el progreso y el logro de nuestras iniciativas de política de diversidad.

La gerencia es responsable de reclutar y fomentar una cultura diversa e inclusiva.

La gerencia promoverá un ambiente de trabajo que valore y utilice las contribuciones de mujeres y hombres por igual, con una variedad de antecedentes, experiencias y perspectivas a través de la conciencia de los beneficios de la diversidad de la fuerza laboral y la gestión exitosa de la diversidad.

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

Se requiere que los directores y altos ejecutivos reconozcan anualmente que han leído esta Política.

Si tiene preguntas sobre la interpretación de esta Política, comuníquese con el Director Financiero de la Compañía.

**ADOPTADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE DIRECTORES DE ORLA MINING LTD. – 23 DE AGOSTO DE 2018.**