



ORLA MINING LTD.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA COMERCIAL

INTRODUCCIÓN

Este Código de Ética y Conducta Comercial (en adelante, el “Código”) rige para todos los empleados, ejecutivos y miembros de la Junta de Directores (en adelante, el “Directorio”) de Orla Mining Ltd. (en adelante, la “Compañía” u “Orla”) así como para los asesores y contratistas de la Compañía (denominados en forma individual como el “Representante”). El Código incluye una serie de procedimientos y prácticas de negocios. Si bien no se incluyen todos los problemas que podrían producirse, se establecen los principios básicos para guiar a todos los Representantes. Se espera que los asesores y contratistas contratados por la Compañía actúen de manera acorde a estos principios al llevar a cabo actividades que tengan que ver con la Compañía. Es responsabilidad de los empleados, directores o ejecutivos que contraten los servicios de un asesor o contratista cerciorarse que conozcan el contenido de este Código y que dicho contratista o asesor acepte seguir sus disposiciones al representar o trabajar con la Compañía.

La Compañía exige un alto estándar de profesionalismo y conducta ética a todos sus Representantes. Nuestra reputación de honestidad, integridad y responsabilidad es importante para el éxito de nuestros negocios.

Los Representantes son responsables de adherirse a este Código. El incumplimiento de los términos del Código podría traducirse en acciones disciplinarias que incluyen el despido, la cancelación de contratos laborales y la destitución del Directorio. El incumplimiento de este Código también podría constituir una infracción a la ley y conllevar a sanciones administrativas o penales.

LOS REPRESENTANTES QUE SE ENCUENTREN ANTE UNA SITUACIÓN QUE CREAN QUE PUDIERA INFRINGIR O LLEVAR A INFRINGIR ESTE CÓDIGO, DEBERÁN HABLAR CON SUS SUPERIORES, SUPERVISORES O EL PERSONAL ADECUADO SOBRE EL MEJOR PROCEDIMIENTO A SEGUIR ANTE UNA SITUACIÓN EN PARTICULAR.

1. CUMPLIMIENTO Y COMUNICACIÓN CON SUPERIORES

El cumplimiento de todas las leyes y reglamentos vigentes es fundamental para el desarrollo de los negocios de la Compañía, y sienta las bases sobre las que se fundan los estándares éticos de la Compañía. Los Representantes tienen la responsabilidad de cumplir y superar los estándares contemplados en las leyes y reglamentos de cada país donde opere la Compañía. Orla espera que los Representantes tomen todas las medidas razonables para evitar el incumplimiento de este Código, identifiquen y notifiquen de inmediato problemas éticos potenciales a los que se exponga Orla y busquen asistencia en caso necesario.

Si un Representante tiene cualquier pregunta sobre la mejor forma de proceder ante una situación en particular o sospecha de una posible infracción a las leyes, reglamentos o este Código, deberá comunicarse con el Director de Finanzas a la brevedad quien, según el problema en cuestión, deberá notificar dicha inquietud al Presidente del Comité de Auditoría o al Director Ejecutivo según el caso. Se deberá hacer todo lo razonablemente posible para garantizar la confidencialidad de quienes entreguen la información. Aquellas inquietudes que guarden relación con el Director de Finanzas deberán notificarse al Presidente del Comité de Auditoría. Si un empleado, ejecutivo o director prefiere presentar una acusación o notificar sobre un problema de índole ética en forma anónima, deberá entregar información suficiente

sobre el incidente o situación para que el Director de Finanzas o el Presidente del Comité de Auditoría, según sea el caso, puedan investigarlo debidamente.

Orla alienta a los Representantes a notificar sobre posibles problemas éticos y no aceptará ningún tipo de represalia en contra de cualquier persona por presentar inquietudes o preguntas legítimas de índole ética o por informar de buena fe de posibles infracciones.

2. CONFLICTOS DE INTERÉS

Todos los Representantes tienen la obligación de actuar en beneficio de Orla y de sus accionistas.

Los “conflictos de interés” se producen cuando el interés privado de una persona interfiere, o pareciera interferir, indebidamente con los intereses de Orla. Este tipo de situación puede producirse cuando una persona (i) posee algún tipo de interés personal que esté en conflicto con los intereses de la Compañía, o pareciera estarlo; (ii) actúa en beneficio personal, directo o indirecto, o en beneficio directo o indirecto de terceros, que entra en conflicto con los intereses de la Compañía; (iii) recibe, de manera directa o indirecta, beneficios personales indebidos como resultado de su cargo dentro de la Compañía; o bien (v) actúa o tiene intereses privados que podrían dificultar su trabajo de manera objetiva y eficaz.

Se prohíbe toda actividad que pudiera originar conflictos de interés a menos que se apruebe específicamente por adelantado. Cuando el conflicto ataña a un miembro del Directorio (por ejemplo, un miembro del Directorio tiene un interés en un contrato o transacción importante en los que participe en la Compañía), dicho miembro deberá notificar dicho interés al Directorio y abstenerse de votar sobre la materia que haya originado el conflicto, de acuerdo con la ley vigente. Cuando el conflicto de interés ataña a un ejecutivo sénior, será necesaria la aprobación por parte del Directorio. Si el conflicto de interés afectara a un empleado o asesor, se requerirá la aprobación por parte de un miembro sénior de la gerencia.

No siempre es fácil determinar la existencia de un conflicto de intereses. En caso de que surgiera un conflicto de intereses potencial y que la persona afectada sea un empleado de la Compañía, dicha persona deberá notificar de inmediato a su supervisor directo quien podría comunicarse con un ejecutivo sénior de la Compañía, si correspondiera. Si se tratara de un ejecutivo o director de la Compañía, deberá notificar de inmediato a un director o ejecutivo sénior de la Compañía quien evaluará el problema con la asistencia de un abogado, si fuera necesario.

3. OPORTUNIDADES COMERCIALES

Se prohíbe a los Representantes aprovechar a título personal oportunidades que se presenten como resultado de su cargo en la Compañía, salvo en el caso que el Directorio, después de haber recibido la información necesaria sobre dicha oportunidad y obtenida la asesoría por parte de un abogado, haya optado por no hacer uso de dicha oportunidad conforme con la leyes de sociedades vigentes.

Si un Representante tuviera dudas en cuanto a que si una actividad que tenga contemplada pueda infringir este requisito, deberá informarlo a un miembro sénior de la gerencia quien lo evaluará con la asistencia de un abogado, si fuera necesario.

4. NEGOCIACIONES DE BUENA FE

Los Representantes deberán esforzarse para negociar de buena fe con las contrapartes de la Compañía, así como sus proveedores, competidores y sus respectivos empleados. Ningún Representante podrá sacar ventaja indebida de nadie a través de la manipulación, encubrimiento, abuso de información privilegiada, declaraciones erróneas o falsas de hechos relevantes, o de cualquier otra práctica comercial de mala fe.

5. FUNCIONARIOS NACIONALES Y EXTRANJEROS

La Compañía prohíbe específicamente el soborno de funcionarios públicos y terceros, y exige el cumplimiento de todas las leyes anti corrupción y demás leyes vigentes en los países donde haga negocios, incluidas, entre otras la *Ley sobre corrupción de funcionarios públicos* de Canadá (en adelante, la “Ley”).

Dichas leyes estipulan que es ilegal que, con el objeto de obtener o sacar ventaja en una negociación, cualquier persona, directa o indirectamente, ofrezca o acepte entregar u ofrecer un préstamo, retribución, ventaja o beneficio de cualquier tipo a un funcionario público nacional o extranjero, o a cualquier persona en beneficio de un funcionario público. Por funcionario público extranjero se incluye a personas con un cargo legislativo, administrativo o judicial en un estado extranjero, personas que realicen tareas o funciones públicas para un estado extranjero (como personas empleadas por una junta, comisión o empresa estatal), funcionarios y agentes de organizaciones internacionales, partidos políticos extranjeros y candidatos a cargos públicos.

Si bien confirme a la ley vigente los “pagos de facilitación” u otras transacciones podrían estar exentos o podrían no ser ilegales, es política de la Compañía evitarlos. Incluso el aspecto de una conducta indebida en las negociaciones con funcionarios públicos es inadecuada e inaceptable. Los Representantes que tengan preguntas sobre la aplicación de esta política a una situación en particular deberían comunicarse con un ejecutivo sénior de la Compañía quien, con la asistencia de un abogado, si fuera necesario, determinará su procedencia en términos legales y relativos a la política de la Compañía.

Las infracciones a las leyes anti corrupción, incluida la Ley, constituyen delitos que exponen a la Compañía a multas importantes y a los Representantes que actúen en representación de la Compañía a multas y encarcelamiento. El incumplimiento de esta política podría dar como resultado acciones disciplinarias que incluyen la desvinculación de la Compañía.

6. REGALOS Y ATENCIONES A CLIENTES

Los Representantes no deberían usar su posición en la Compañía para obtener ganancias personales o para obtener beneficios personales de otros empleados o de quienes lleven a cabo negocios con la Compañía o deseen hacerlo. Las medidas y decisiones tomadas deben basarse en una evaluación imparcial y objetiva de los hechos relativos a cada situación, sin que medien regalos que podrían afectar negativamente el juicio de la persona.

Los clientes, proveedores, contratistas, asesores y demás partes que hagan negocios con la Compañía, o deseen hacerlo, deberán seleccionarse y tratarse de manera imparcial, sin favores o preferencias que dependan de consideraciones más allá de los intereses de la Compañía. Por lo tanto, los Representantes no pueden aceptar o entregar, ya sea directa o indirectamente, para beneficio personal, pagos, servicios, préstamos, otros tipos de pagos o beneficios de o para un cliente, proveedor, contratista, asesor u otra persona o entidad que haga o desee hacer negocios con la Compañía, o que sea un competidor de esta última, si ello pudiera considerarse en forma razonable como extravagante o que influya inadecuadamente en la relación comercial de la Compañía con el destinatario, o que cree una obligación con este último.

Esta prohibición no impide que los Representantes acepten o entreguen regalos o atenciones modestos que son comunes para fomentar relaciones comerciales importantes y que no afecten (y que en forma razonable no se reconocen como que pueden afectar) las decisiones comerciales o que pudieran comprometer nuestro juicio independiente. A continuación se ofrecen pautas en cuanto a regalos y atenciones:

- (a) regalos modestos, como artículos con un logotipo, lapiceras, calendarios, gorras, camisetas y tazones son aceptables;
- (b) invitaciones razonables a reuniones, convenciones o conferencias relacionadas con un negocio o seminarios de capacitación sobre un producto podrían ser aceptables;
- (c) invitaciones a eventos sociales, culturales o deportivos podrían ser aceptables si el costo es razonable y la asistencia al evento sirve para un fin comercial acostumbrado, como la creación de redes de contacto (p. ej., comidas, fiestas de fin de año y boletos para un evento); e
- (d) invitaciones a eventos deportivos, de golf o pesca, o viajes similares que son normales o acostumbrados para la posición que ocupa el Representante dentro de la Compañía y la industria y que fomenta buenas relaciones de trabajo con clientes y proveedores podrían ser aceptables.

7. USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Los Representantes deben saber que existen sanciones y prohibiciones legales por la compra o venta de acciones cuando los Representantes estén en conocimiento de información crucial sobre Orla que aún no se haya hecho pública. Por “información crucial” se entiende toda aquella información que razonablemente podría afectar el valor o el precio de mercado de las acciones.

La ley de valores prohíbe el uso de información crucial que no se haya hecho pública al momento de vender o comprar acciones (“uso de información privilegiada”) y entregar esta información a otros para que la usen al comprar o vender acciones (“entrega de información confidencial”). Por ejemplo, entregar información confidencial a un pariente o amigo que, a continuación, compra o vende acciones de Orla usando esa información, es ilegal para ambas partes.

Los Representantes, entre otras cosas, (i) deben mantener en todo momento la confidencialidad de toda información crucial confidencial sobre la Compañía; (ii) jamás deben transar valores de la Compañía cuando estén en conocimiento de información crucial confidencial sobre la Compañía y (iii) siempre deben cumplir con las normas y procedimientos establecidos en este Código y los reglamentos y leyes bursátiles.

El uso de información privilegiada y la entrega de información confidencial representan infracciones graves a la ley y pueden redundar en multas graves y cargos penales, incluido el encarcelamiento.

8. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Los Representantes deben mantener la información confidencial en estricto secreto, salvo cuando la Compañía haya autorizado expresamente su divulgación o ello sea legalmente obligatorio. La información confidencial incluye, entre otras cosas, toda la información que no sea de conocimiento público que, de divulgarse, podría usarla la competencia o se podría usar para dañar a la Compañía. También incluye a la información que proveedores y colaboradores hayan entregado a la Compañía y a sus Representantes.

Las consultas de la prensa, de los medios de comunicación, de inversionistas o del público sobre Orla, solo las deben responder ejecutivos o empleados designados para ello.

La obligación de los Representantes de proteger la información confidencial de Orla continúa después de haber concluido su empleo con la Compañía.

9. ACOSO O DISCRIMINACIÓN

La Compañía está comprometida a fomentar un ambiente de trabajo respetuoso y tolerante hacia la diversidad donde se evitará activamente y no se tolerará la intimidación y el acoso de ningún tipo.

Como ejemplos de tipos de conducta o comentarios que podrían considerarse como intimidación o acoso se encuentran los siguientes: insultos o agresión verbal, contacto físico no deseado, insinuaciones sexuales con o sin consecuencias reales o implícitas relacionadas con el trabajo, referirse a alguien usando términos peyorativos, novatadas o ritos de iniciación dañinos, vandalizar bienes personales y divulgar rumores maliciosos.

La Compañía también apoya el principio de que todas las personas se merecen las mismas oportunidades en todos los aspectos relacionados con el trabajo. La Compañía está comprometida a mantener un ambiente laboral donde no haya prácticas discriminatorias de ningún tipo. La Compañía expresamente prohíbe discriminar contra cualquier empleado o postulante a un empleo por motivos de raza, religión, color, género, orientación sexual, edad, origen nacional o étnico, o discapacidad física (a menos que las exigencias del cargo sean prohibitivas).

Ningún Representante podrá comportarse de una manera que, directa o indirectamente, sea discriminatoria en términos de raza, religión, color, género, orientación sexual, edad, origen nacional o étnico o discapacidad física.

Toda persona que crea que ha sido objeto de intimidación, acoso o discriminación debería comunicarse de inmediato con un miembro de la alta gerencia de la Compañía o con el Presidente del Comité de Auditoría. La identidad de dicha persona se mantendrá en estricta confidencialidad y no se entregará a la gerencia de la Compañía o al Presidente el Comité de Auditoría, según sea el caso, sin el permiso de la persona en cuestión. La Compañía investigará acuciosamente la supuesta intimidación, acoso o discriminación y se tomarán las medidas adecuadas.

10. MEDIOAMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD

En Orla creemos que el uso de prácticas sensatas relativas al medioambiente y al manejo de la salud y la seguridad benefician no sólo a nuestros negocios, sino que a nuestros empleados, accionistas y las comunidades donde operamos. Orla está comprometida a realizar sus operaciones comerciales siguiendo estándares reconocidos de la industria de conformidad con las leyes y reglamentos ambientales vigentes además de aquellos relacionados con la salud y la seguridad laboral.

Esperamos que todos los Representante fomenten un ambiente laboral para todos y que consulten y cumplan todas las normas de la Compañía con respecto a la seguridad y la conducta en el lugar de trabajo. Todas las personas deberían informar de inmediato a sus respectivos supervisores o a un miembro de la gerencia sobre la existencia de condiciones o materiales peligrosos o que no sean seguros, lesiones y accidentes conectados con los negocios de Orla y toda actividad que comprometa la seguridad de la Compañía. Se prohíbe a los Representantes trabajar bajo la influencia de sustancias o comportarse de alguna forma que pudiera perjudicar la seguridad de los demás.

11. PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE LOS BIENES DE ORLA

Todos los Representantes deben proteger los bienes de la Compañía y asegurarse de que se usen eficazmente. El robo, el descuido y el derroche afectan directamente las operaciones de la Compañía. Se deberá informar de inmediato toda sospecha de fraude o robo al supervisor inmediato o a un miembro de la alta gerencia para que se investigue.

Los bienes de la Compañía, como fondos, productos o computadoras, muestras de mineral y datos solo se pueden usar para fines comerciales legítimos o para otros fines que apruebe la gerencia. Los bienes de la Compañía jamás deben usarse para fines ilegales. Los Representantes no podrán usar materiales, equipos y demás bienes de la Compañía para fines que no se hayan autorizado. Aquellos Representantes que dejen de trabajar con la Compañía deberán devolver todos los documentos, datos y demás bienes que le pertenezcan a la Compañía, incluidos, entre otros, equipos y programas computacionales (hardware y software), bases de datos, teléfonos celulares, tarjetas de crédito, libros, etc.

12. INTEGRIDAD DE LOS REGISTROS Y PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA

Como empresa pública, es de vital importancia que las declaraciones de estados financieros de la Compañía presentados a las autoridades competentes sean precisos y oportunos. Según el cargo que ocupen en la Compañía, los empleados, ejecutivos o directores podrían ser llamados a entregar información necesaria para garantizar que los informes financieros públicos de la Compañía y demás reportes de ésta sean completos, verdaderos y comprensibles. Los Representantes deberán cumplir en todo momento con procedimientos y controles contables, de contabilidad interna y de auditoría precisos. Todos los registros deben reflejar en forma rigurosa las transacciones que en ellos figuren y describirlas en forma adecuada. Todos los activos, pasivos, ingresos y gastos deben registrarse con precisión y en forma oportuna en los libros de la Compañía. Cada Representante debe mantenerse alerta para evitar fraudes y acciones deshonestas, e informar de inmediato cualquier prueba que tenga sobre un acto indebido.

Si a un Representante le preocupa o ha recibido quejas sobre problemas relativos a las prácticas contables o de auditoría, deberá hablar con un supervisor, gerente o con el encargado adecuado cuando no esté seguro de la mejor medida que deba tomar y, si fuera necesario, informar sus inquietudes al Presidente del Comité de Auditoría.

13. USO DE LOS SERVICIOS DE INTERNET Y CORREO ELECTRÓNICO

Los sistemas de correo electrónico e Internet se ofrecen para ayudar a los Representantes a realizar su trabajo. Se permite el uso ocasional y casual para fines personales sin que interfieran con los deberes del Representante, pero jamás se lo podrá hacer para obtener ganancias personales o cualesquier otro uso indebido. Asimismo, se prohíbe “inundar” los sistemas con correo chatarra y banalidades, ya que dificulta la capacidad de nuestros sistemas de manejar los negocios legítimos de la Compañía. Igualmente se prohíbe expresamente el acceso, la transmisión y la descarga de cualquier tipo de información que pudiera ser despectiva y ofensiva para otra persona, como por ejemplo mensajes sexualmente explícitos, insultos raciales, étnicos o sexuales, o mensaje que se podría interpretar como acoso.

Los sistemas de correo electrónico e Internet y los datos contenidos en ellos son de propiedad de la Compañía, y quienes los utilicen no deben tener ninguna expectativa de privacidad. A menos que la ley así lo prohíba, la Compañía se reserva el derecho de acceder y divulgar la información incluida en los sistemas tecnológicos de información según sea necesario para negocios comerciales.

14. CUMPLIMIENTO Y COMUNICACIÓN CON SUPERIORES

La Compañía espera que sus Representantes tomen todas las medidas responsables para evitar el incumplimiento de este Código. Todo Representante que observe o sepa de algún comportamiento ilegal o no ético deberá informarlo lo antes que sea razonablemente posible. Invitamos a los Representantes a hablar con sus supervisores, superiores o con el personal adecuado cuando tengan dudas sobre las mejores medidas que deban tomar ante una situación en particular. Los Representantes también pueden

comunicarse con un miembro de la alta gerencia o con el Presidente del Comité de Auditoría si fuera necesario.

La política de la Compañía no permite la aplicación de represalias en el caso de informarse infracciones a este Código de buena fe. Las represalias que se tomen en contra de una persona por denunciar de buena fe un incumplimiento a este Código, o que ayude en la investigación de una infracción denunciada es, en sí, una infracción grave a este Código. Las medidas de represalia deben denunciarse de inmediato al superior de la persona o a la alta gerencia, y quienes resulten implicados recibirán las sanciones disciplinarias que corresponda.

La Compañía ha adoptado una política interna que promueve la denuncia de situaciones ilegales, cuya copia se adjunta en el Anexo “A” de este Código y en la cual se detalla un proceso formal para presentar quejas sobre contabilidad, controles contables internos, auditorías o fraudes, y la capacidad de presentar dichas denuncias en forma anónima. Se espera que los Empleados cooperen en las investigaciones internas relativas a incumplimientos. Estos asuntos se tratarán con discreción y en forma diligente. Si desea denunciar un hecho en forma anónima, deberá entregar información suficiente sobre el incidente o la situación para que la Compañía pueda investigarlo como corresponde.

15. EXENCIONES A ESTE CÓDIGO

En ocasiones, Orla podría no exigir algunas disposiciones de este Código. Por lo general, las exenciones solo las podría otorgar el Director Ejecutivo o el Director de Finanzas. Sin embargo, toda exención a las disposiciones de este Código para directores y ejecutivos, incluidos el Director Ejecutivo y el Director de Finanzas, solo las podrá otorgar el Directorio o un comité del Directorio, y se podrían entregar a los accionistas si así lo exigieran las normas y reglamentos vigentes.

16. CERTIFICACIÓN

Cada empleado, ejecutivo y director deberá certificar en forma anual que ha leído este Código y que cumple con este. Cada año se distribuirá el formulario de certificación del Código de Ética y Conducta Comercial que se incluye como Anexo “B” a este Código.

“Marc Prefontaine”

Nombre: Marc Prefontaine
Cargo: Presidente, director y
CEO

Fecha: 6 de diciembre de 2016

Anexo “A”

ORLA MINING LTD.

POLÍTICA SOBRE DENUNCIA DE SITUACIONES ILEGALES

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la Política sobre denuncia de situaciones ilegales (en adelante, la “Política”) es el de establecer procedimientos para recibir, retener y tratar las quejas que reciba Orla Mining Ltd. (la “Compañía”) en relación a la contabilidad, controles contables internos, auditorías o fraudes.

Esta Política protege a cualquier persona que, de buena fe, presente una queja de manera confidencial y anónima de acuerdo con los procedimientos estipulados a continuación.

1. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUEJAS

En el Código de Ética y Conducta Comercial de la Compañía se estipula que cualquier persona podrá presentar inquietudes o quejas sobre la contabilidad, los controles contables internos, materias relacionadas con auditorías o fraudes al Director del Comité de Auditoría (en adelante, el “Presidente”) de la Junta de Directores de la Compañía.

Dichas quejas o inquietudes se mantendrán en forma confidencial y se podrían comunicar de manera anónima si así se prefiere. En el caso de que una supuesta queja o inquietud fuera presentada en forma anónima, se deberá entregar información suficiente sobre el incidente o situación en cuestión para que el Presidente pueda investigarlo como corresponde. Todas estas inquietudes deberán presentarse por escrito, en un sobre sellado marcado como **“Confidencial”** o **“Para ser abierto solo por el Presidente del Comité de Auditoría”** y enviado a la atención del Presidente a la siguiente dirección:

Orla Mining Ltd.
Attention: Chair of the Audit Committee
Suite 1240, 1140 West Pender Street
Vancouver, British Columbia, V6E 4G1

Dicho sobre se dirigirá prontamente sin abrir al Presidente.

Una vez recibidas las quejas presentadas de esta forma, el Presidente investigará a la brevedad cada asunto denunciado. El Presidente podría solicitar la ayuda de empleados de la Compañía o asesores externos legales, contables o especializados en otras materias, para llevar a cabo la investigación de las quejas presentadas sobre la presentación de declaraciones financieras, la contabilidad, los controles contables internos, asuntos relacionados con auditorías o cualquier otro tipo de infracción al Código de Ética y Conducta Comercial de la Compañía. Al realizar la investigación, el Presidente podrá hacer lo razonablemente posible para proteger la confidencialidad y el anonimato de la persona que presentó la queja. El Presidente podría, si fuera adecuado, tomar medidas correctivas y disciplinarias que podrían incluir, en forma aislada o combinada, una advertencia o carta de amonestación, degradación del cargo, pérdida de aumentos de mérito, bonos u opciones de acciones, suspensión sin remuneración o despido. Es obligación de los empleados, ejecutivos y directores cooperar con dichas investigaciones. El Presidente deberá conservar como parte de los registros del Comité de Auditoría todas las quejas o inquietudes durante un plazo no inferior a siete (7) años.

2. PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

Toda denuncia presentada por parte de un director, ejecutivo, empleado o asesor de la Compañía de conformidad con esta Política podrá hacerse sin temor a ser despedido, discriminado o a que se tomen represalias de cualquier tipo en su contra. La Compañía no despedirá, disciplinará, rebajará el cargo, suspenderá, amenazará o discriminará de forma alguna en contra de alguien que denuncie de buena fe una infracción o ayude al Presidente, a la gerencia o a cualquier otra persona o grupo, incluidos organismos gubernamentales, legales o de la policía, a investigar dichos asuntos.

3. ACTUAR DE BUENA FE

En el caso de que una investigación arrojara como resultado que la queja se presentó en forma frívola o por motivos inadecuados, o que no se hizo de buena fe o sin motivos razonables o probables, el supervisor de la persona que la presente podría tomar medidas disciplinarias que se ajusten a las circunstancias.

Anexo “B”

ORLA MINING LTD.

Certificación del Código de Ética y Conducta Comercial

Confirmo que he leído el Código de Ética y Conducta Comercial (en adelante, el “Código”) de Orla Mining Ltd. (la “Compañía”) y comprendo que tengo la obligación de adherir completamente a estas políticas y principios. De manera particular, confirmo y afirmo que:

Al llevar a cabo mis responsabilidades, acepto adherir al Código y acepto que no he ofrecido, prometido, pagado o entregado, ni autorizado el ofrecimiento, la promesa o la entrega de ventajas financieras o de otro tipo, incluido dinero u otros objetos de valor, de manera directa o indirecta, a ninguna persona a fin de obtener o retener un negocio, inducir a esa persona o a cualquier otra a actuar, recompensarla por actuar o asegurar una ventaja indebida, de manera inadecuada, y que no lo haré y me cercioraré de que nadie que actúe en mi representación o bajo mi cargo lo haga.

Certifico que no estoy en conocimiento de que yo o cualquier persona que actúe en mi representación o bajo mi cargo haya realizado o esté realizando este tipo de actividades. También certifico que he hecho lo mejor posible para implementar de manera eficaz este Código de manera rápida y oportuna. Comprendo que se me aplicarán medidas disciplinarias, incluido el término de mi relación o empleo con la Compañía, como resultado del incumplimiento de cualquier disposición estipulada en el Código.

Por: _____
[Firma]

[Nombre en letra de imprenta]

Fecha: _____