



FRONTERA ENERGY CORPORATION

POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO

Frontera Energy Corporation (la “**Corporación**”) está comprometida con las prácticas de gobierno corporativo responsables, la transparencia y la responsabilidad corporativa. La Política de Gobierno Corporativo (la presente “**Política**”) es el marco por el cual la Corporación busca desarrollar y fomentar un ambiente de integridad y cumplimiento. La posición de la Corporación es que una política de gobierno corporativo debería ser beneficiosa para los accionistas y demás grupos de interés. La presente política estará sujeta a revisión anual, y reflejará los cambios requeridos por las agencias regulatorias de títulos valores o las bolsas de valores, para cumplir los estándares de la industria.

LA JUNTA

La Junta Directiva de la Corporación (la “**Junta**”) tendrá como mandato establecer la dirección estratégica de la Corporación y supervisar su implementación por parte de la gerencia de la Corporación. Para asistirle en el cumplimiento de esta responsabilidad, la Junta tendrá responsabilidad sobre varias áreas, incluyendo:

- (a) revisión y aprobación de los planes estratégicos y operativos de la Corporación;
- (b) revisión y aprobación de los gastos materiales propuestos;
- (c) revisión y aprobación de los asuntos operacionales y financieros significativos; y
- (d) dar direccionamiento a la gerencia sobre asuntos operacionales y financieros.

Aunque las decisiones relacionadas con la gestión permanente de los asuntos del día a día serán tomadas por la gerencia de la Corporación, la Junta se reunirá regularmente para revisar las operaciones de negocio y estados financieros de la Corporación y podrá descargar, en parte, sus responsabilidades a través de sus comités. La frecuencia de las reuniones de la Junta, así como la naturaleza de los asuntos de la agenda, dependerán del estado de los asuntos de la Corporación y los tipos de oportunidades que se presenten o los riesgos que enfrente la Corporación. La Corporación tendrá como mínimo cuatro reuniones de la Junta en cada periodo fiscal. Cuando los negocios exijan que una reunión de la Junta no pueda ser convocada con tiempo suficiente, las decisiones de la Junta serán tomadas por resolución escrita firmada por todos los directores.

Se espera que la Junta participe plenamente en la evaluación y aprobación de los planes estratégicos y decisiones prospectivas propuestas por la gerencia. Para asegurar que el principal riesgo del negocio al cual está expuesta la Corporación sea adecuado, los directores recibirán y se espera que formulen comentarios sobre los reportes periódicos verbales o escritos de la gerencia con relación a la evaluación y gestión corporativa de dichos riesgos. La Junta regularmente monitoreará el desempeño financiero de la Corporación, incluyendo la recepción y revisión de la información financiera detallada contenida en los reportes de la gerencia. La Junta, directamente y a través de su comité de auditoría, evaluará la integridad de los sistemas de control interno y manejo de información de la Corporación.

La Junta será responsable de la revisión del desempeño de la alta gerencia. La Junta también será responsable de la gestión de los temas de planificación de sucesión.

INDEPENDENCIA DE LA JUNTA

La Corporación está comprometida con tener una mayoría de directores independientes en la Junta; sin embargo, esto está sujeto a la realidad de su tamaño actual y negocios. Se anticipa que, si el presidente de la Junta ejerce un cargo ejecutivo, entonces la Corporación designará un director independiente “líder”, de ser pertinente y cuando sea apropiado. La Corporación busca, a través de la constante cooperación y discusiones con los grupos de interés, asegurar que la agenda de la Junta le permitirá cumplir sus deberes exitosamente.

Los directores independientes de la Junta se reúnen sin la presencia de la gerencia en cada reunión de la Junta y de los comités de la Junta fijada regularmente, y cuando la Junta lo considere necesario en reuniones que no sean fijadas de manera regular.

COMPOSICIÓN DE LA JUNTA

La Junta establecerá un comité de nominaciones con la responsabilidad de designar y evaluar a los directores. Aunque no hay criterios específicos para la membresía en la Junta, la Corporación intentará atraer y retener a los directores que tengan una riqueza de conocimiento del negocio y conocimiento específico de la industria de la Corporación u otras industrias, lo cual serviría de guía para los funcionarios de la Corporación. En virtud de ello, las nominaciones serán resultado de los esfuerzos de reclutamiento de la gerencia de la Corporación y las discusiones entre los directores antes de la consideración de la Junta en pleno.

Antes de nominar o designar a individuos como directores, el comité de nominaciones adoptará un proceso que involucre los pasos siguientes:

- (a) considerar qué competencias y habilidades debería poseer la Junta en pleno. Para ello, la Junta reconocerá que las competencias y habilidades específicas requeridas por la Corporación podrían no ser las mismas que aquellas requeridas para otra compañía; y
- (b) evaluar qué competencias y habilidades posee cada director actual. Aunque es poco probable que un director tenga todas las competencias y habilidades exigidas por la Junta, la Junta será evaluada como grupo, donde cada individuo hace su propia contribución. Se prestará atención a la personalidad y demás cualidades de cada director, ya que en última instancia, estas podrían ser las que determinen la dinámica de la Junta.

El comité de nominaciones también considerará el tamaño ideal de la Junta, con miras a facilitar la toma efectiva de decisiones.

Otros factores que el comité de nominaciones podría considerar incluyen:

- (a) las competencias y habilidades que podrían ser necesarias que la Junta posea como grupo;
- (b) las competencias y habilidades que cada director actual posee;
- (c) las competencias y habilidades que cada nuevo nominado trae a la Junta;
- (d) si cada nuevo nominado puede o no dedicar suficiente tiempo y recursos para cumplir sus deberes como miembro de la Junta; y
- (e) avance de la meta de la Corporación de fomentar una cultura incluyente y diversa.

MANDATO DE LA JUNTA

La Junta adoptará un mandato escrito en el cual establecerá las expectativas y responsabilidades de los directores, incluyendo los deberes y responsabilidades básicos relacionados con la asistencia a las reuniones de la Junta y la revisión anticipada de los materiales de las reuniones y el reconocimiento expreso de la responsabilidad de la dirección de la Corporación, incluyendo la responsabilidad de:

- (a) en la medida de lo posible, estar satisfechos en cuanto a la integridad del *chief executive officer* (el “CEO”) y los demás funcionarios ejecutivos y que el CEO y los demás funcionarios ejecutivos creen una cultura de integridad en toda la organización;
- (b) adoptar un proceso de planificación estratégico y aprobar, al menos anualmente, un plan estratégico que tome en cuenta, entre otros aspectos, las oportunidades y riesgos del negocio;
- (c) la identificación de los riesgos principales del negocio de la Corporación y asegurar la implementación de sistemas adecuados para manejar esos riesgos;
- (d) planificación de sucesión (incluyendo designación, entrenamiento y monitoreo de la alta gerencia);
- (e) adoptar una política de revelación pública de información para la Corporación;
- (f) los sistemas de control interno y de gerencia de la información de la Corporación;
- (g) desarrollar el enfoque de gobierno corporativo de la Corporación, incluyendo el desarrollo de un grupo de principios y lineamientos de gobierno corporativo que sean aplicables en la Corporación; y

- (h) considerar y revisar el sistema de la gerencia para la comunicación y actividades de acercamiento efectivas con los grupos de interés, incluyendo, entre otros, los accionistas, tenedores de bonos, empleados, contratistas y las comunidades en las cuales la Corporación opera y asegurar que se tomen medidas para recibir retroalimentación por parte de los grupos de interés.

ASISTENCIA DE LOS DIRECTORES

Los directores tienen que estar comprometidos con la diligente asistencia a las reuniones de la Junta y del comité proporcionalmente a las circunstancias específicas, y con la preparación plena y participación en dichas reuniones. Si un director asiste a menos del 75% de las reuniones de la Junta, el Presidente hará las investigaciones y tomará las medidas para trabajar con el director para mejorar la asistencia. La asistencia también será tomada en cuenta durante el proceso de nominación. Aunque la Corporación no restringe el número de Juntas de compañías públicas a las cuales puede pertenecer un director, cada director deberá dedicar tiempo suficiente para la ejecución de sus deberes efectivamente. Cada director también se compromete a ejercer su cargo en la Junta para un periodo extendido si es elegido.

CONFLICTO DE INTERÉS DE LOS DIRECTORES

Los directores tienen que proporcionar a la Corporación toda la información relacionada con las entidades en las cuales tienen participación material para que se identifiquen los conflictos. Los directores deben reportar a la Corporación y a la Junta cualquier conflicto de interés o conflicto de interés potencial. Es responsabilidad del director reportar dicho conflicto, incluyendo el asunto, naturaleza y detalles del conflicto.

DESCRIPCIÓN DE CARGOS

La Corporación ha desarrollado descripciones para los cargos de presidente de la Junta, presidente de cada comité de la Junta y el CEO, los cuales están establecidos en el Mandato del Presidente de la Junta Directiva, el Mandato del Presidente de un Comité de Junta y el Mandato del *Chief Executive Officer*, respectivamente.

ORIENTACIÓN

La Junta asegurará que todos los directores nuevos reciban una orientación integral que incluirá asegurar que los directores nuevos entiendan plenamente:

- (a) el rol de la Junta y sus comités;
- (b) la contribución individual que se espera de los directores (incluyendo, en particular, el compromiso de tiempo y recursos que la Corporación espera de sus directores); y--
- (c) la naturaleza y operación del negocio.

Los directores nuevos reciben la estructura corporativa y organizacional, radicaciones e información financiera reciente, los documentos de gobierno y las políticas y procedimientos importantes y demás información necesaria para asegurar que están familiarizados con el negocio de la Corporación y los procedimientos de la Junta.

EDUCACIÓN CONTINUA

La Junta se asegurará que cada director posea las habilidades, experiencia, disponibilidad y conocimiento requeridos para ejecutar su cargo de forma correcta. La Junta debe dar oportunidades de educación continua a todos los directores, para que los individuos puedan mantener o mejorar sus habilidades y capacidad como directores, así como asegurar que su conocimiento y comprensión del negocio de la Corporación permanece al día.

EVALUACIÓN

La Junta llevará a cabo encuestas anuales para evaluar la efectividad de:

- (a) la Junta en su totalidad;
- (b) cada comité de la Junta;

- (c) el Presidente de la Junta;
- (d) el presidente de cada comité de la Junta; y
- (e) las contribuciones de cada director.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA CORPORATIVA

Como negocio responsable y ciudadano corporativo, la Corporación está comprometida con la conducción de sus asuntos con integridad, honestidad, justicia y profesionalismo. La Junta adoptará un Código de Conducta y Ética Corporativa. El Código de Conducta y Ética Corporativa aplicará a todos los niveles de la Corporación, desde las decisiones principales hasta las transacciones del día a día.

El Código de Ética delinea los estándares que regulan las relaciones entre la Corporación y los accionistas, clientes, proveedores y competidores, respectivamente. Dentro de este marco, se espera que los empleados y directores ejerzan buen juicio y rindan cuenta por sus acciones. Todos los empleados y directores están obligados a revisar y declarar el cumplimiento del Código de Conducta y Ética Corporativa anualmente.

COMPENSACIÓN

La Junta designará un comité de compensación y recursos humanos, que revisará y aprobará los salarios y beneficios de los ejecutivos de la Corporación y la compensación de los directores de la Corporación. La Corporación ha desarrollado políticas para la compensación de sus ejecutivos y directores las cuales están codificadas en el Estatuto del Comité de Compensación y Recursos Humanos.

El Estatuto del Comité de Compensación y Recursos Humanos establece el propósito, responsabilidades, calificación de los miembros, designación y remoción de miembros, estructura y operaciones (incluyendo cualquier poder de delegar a los miembros o subcomités) del comité de compensación y recursos humanos, y la forma de reporte a la Junta. Además, el comité de compensación y recursos humanos tiene la facultad de contratar y compensar a cualquier asesor externo que considere necesario para permitirle la ejecución de sus deberes.

El comité de compensación y recursos humanos será responsable de:

- (a) revisar y aprobar las metas y objetivos corporativos relevantes para la compensación del CEO, la evaluación del desempeño del CEO bajo dichas metas y objetivos corporativos, y determinar el nivel de compensación del CEO en base a esta evaluación;
- (b) hacer recomendaciones a la Junta sobre la compensación, los planes de incentivos-compensación y los planes de compensación con acciones (*equity-based plans*) de los funcionarios distintos al CEO y los directores; y
- (c) revisar la revelación de información sobre compensación de ejecutivos antes de que la Corporación revele dicha información públicamente.

COMITÉ DE AUDITORÍA

La Junta designará un comité de auditoría con la facultad de contratar asesoría externa, y establecer y pagar la compensación de asesores y comunicarse directamente con los auditores internos y externos. Los auditores externos reportarán directamente al comité de auditoría. El comité de auditoría estará compuesto de al menos tres miembros, todos directores independientes de la Corporación y letrados en materia financiera.

Además, el comité de auditoría asiste a la Junta en el cumplimiento de su responsabilidad de supervisión relacionada con la información de las reservas de crudo y gas de la Corporación revelada públicamente, y en tal carácter, el comité de auditoría tiene la facultad de contratar asesores independientes, para establecer y pagar la compensación de asesores y comunicarse directamente con el(los) evaluador(es) independiente(s) de reservas de la Corporación; sin embargo, en el curso ordinario, el CEO y el Vice-Presidente Corporativo de Operaciones, Desarrollo y Gerencia de Yacimientos, o las demás personas que el comité de auditoría designe, periódicamente, serán el enlace del comité con el(los) evaluador(es) independiente(s) de reservas.

El comité de auditoría se guiará por su estatuto, que establece, entre otras cosas, sus principales responsabilidades, se composición y derechos.

VIGENCIA DE LA PRESENTE POLÍTICA

La presente es una Política de la Junta y la más reciente revisión de la misma se llevó a cabo el 4 de diciembre de 2019.