



FRONTERA ENERGY CORPORATION

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

1. ANTECEDENTES

Frontera Energy Corporation (“**Frontera**” o la “**Corporación**”), ha desarrollado una estrategia enfocada en el crecimiento sostenible de la producción y las reservas y la generación de efectivo. Frontera está comprometida con manejar el negocio de una forma segura, social y ambientalmente responsable. Este enfoque, requiere el aseguramiento de una cultura y valores corporativos diseñados para atraer, motivar y retener a personas talentosas y altamente calificadas con diversas habilidades, trayectoria, experiencia y características personales.

El propósito de la presente Política de Talento Humano (la “**Política**”) es establecer los principios y lineamientos para gerenciar la atracción y retención de la fuerza laboral, para asegurar y mantener capacidades organizacionales óptimas que le permitan a la Corporación lograr sus metas y objetivos de negocio.

2. POLÍTICA

La Corporación reconoce que su principal ventaja competitiva se fundamenta en el talento de sus directores, funcionarios, empleados (sean temporales, a término fijo, o permanente), consultores, contratistas, subcontratistas, aprendices, personal bajo asignación temporal, tele-trabajadores, voluntarios, pasantes, agentes, promotores, o cualquier otra persona o personas que trabajan para la Corporación y sus subsidiarias, sujetas al Código de Conducta y Ética Corporativa, sin importar el sitio en el cual están ubicadas en el mundo (“**Personal**”), así como en la sinergia creada a través de sus equipos de trabajo de alto desempeño. La Corporación está comprometida a brindar igualdad de oportunidades para los individuos que tengan las cualificaciones necesarias para el empleo y reconoce los beneficios de la diversidad en todos los niveles dentro de la organización. Por esta razón, el manejo del talento humano se establece en los siguientes compromisos:

- Brindar condiciones para atraer a individuos altamente talentosos, con habilidades, trayectorias, experiencias y características personales diversas.
- Desarrollar y retener al Personal ayudándoles a lograr su máximo potencial personal y profesional para mejorar su contribución en el logro de resultados excepcionales del negocio.
- Ratificar nuestra declaración de Derechos Humanos y de Igualdad de Género como un compromiso corporativo para proteger estos derechos inalienables de nuestro Personal, donde el mayor valor se encuentra en la equidad, la justicia y la dignidad.
- Dar plena aceptación a la inclusión y la diversidad y fomentar un lugar de trabajo saludable, productivo y positivo, garantizando la salud y seguridad de todo nuestro Personal y asegurando un ambiente basado en respeto, libre de discriminación, violencia o acoso.
- Desarrollar y mantener nuestras relaciones dentro de la Corporación y con terceros, basado en los valores corporativos de Frontera: integridad individual, respeto mutuo, compromiso con nuestras metas y responsabilidades y la sostenibilidad de negocio y del medio ambiente.
- Permitir que el Personal se convierta en Líderes Frontera y que sean promovidos y reconocidos como tal, a través del desarrollo de los atributos de nuestra cultura corporativa: capacidad de apreciar otros puntos de vista, empoderamiento de nosotros mismos y de nuestros equipos, autoobservación como un instrumento de concientización y de mejora, comprensión del negocio, y cumplimiento de la ley y las regulaciones internas como ciudadanos corporativos.

- Demostrar un compromiso con el alto desempeño diferenciando la compensación otorgada y el avance en la Corporación con base en el desempeño.

3. ÁMBITO Y MONITOREO

La Junta Directiva aprueba la Política, con base en la revisión y recomendaciones dadas por el Comité de Compensación y Recursos Humanos (el “CHRC”).

El Comité de Talento Humano implementa las decisiones del CHRC, incluyendo el monitoreo de la implementación de la presente Política.

El Director de Talento Humano lidera la preparación e implementación de la Política con el fin de asegurar el talento requerido por la Corporación para lograr sus objetivos.

4. CUMPLIMIENTO

La Política aplica a todo el Personal y su cumplimiento es obligatorio para todo el Personal.

5. VIGENCIA DE LA 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.