



FRONTERA ENERGY CORPORATION

POLÍTICA DE FORMULACIÓN DE DENUNCIAS O PRESENTACIÓN DE INQUIETUDES

Introducción

Frontera Energy Corporation, incluyendo sus subsidiarias que están sujetas al Código de Conducta y Ética Corporativa (la “**Corporación**”) está comprometida con los más altos estándares posibles de transparencia, honestidad y rendición de cuentas. En línea con ese compromiso, se espera que todos los directores, funcionarios, empleados (sean temporales, a término fijo, o permanentes), consultores, contratistas, subcontratistas, aprendices, personal bajo asignación temporal, tele-trabajadores, voluntarios, pasantes, agentes, promotores, o cualquier otra persona o personas que trabajen para la Corporación, sin importar su ubicación en el mundo, (el “**Personal**”) que tengan inquietudes serias sobre sospechas o un incumplimiento del Código de Conducta y Ética Corporativa de la Corporación, o cualquier otro aspecto del trabajo de la Corporación, expresen esas inquietudes.

La presente política de formulación de denuncias y presentación de inquietudes (la “**Política**”) permite al Personal informar a la Corporación sobre asuntos serios de comportamiento indebido, ilegal o deshonesto incluyendo asuntos éticos, de fraude o temas penales, sin consecuencias negativas o acciones disciplinarias. El presente canal no está previsto para los retos y asuntos gerenciales del día a día. Estos asuntos deberán ser presentados a la gerencia siguiendo los procesos normales.

El Personal frecuentemente es el primero en darse cuenta que podría existir algún problema serio dentro de la Corporación. Sin embargo, podrían decidir no expresar sus inquietudes porque sienten que manifestar las mismas sería una falta de lealtad con sus colegas o con la Corporación. También podrán temer al acoso o represalias. En estas circunstancias, podrían considerar que sería más fácil ignorar las inquietudes en vez de reportar lo que podría ser simplemente una sospecha de malas prácticas.

La Política establece claramente que el Personal puede expresar sus inquietudes sin miedo a que haya posteriormente discriminación o desventajas. La intención de esta Política es alentar y permitir al Personal para que presente inquietudes serias dentro de la Corporación en lugar de ignorar un problema o buscar una solución al problema fuera de la Corporación.

La Política también tiene la intención de presentar una declaración clara de que cualquier comportamiento indebido por parte de la Corporación o por parte del Personal, identificado y reportado a la Corporación, lo cual será diligente y exhaustivamente investigado y remediado. La Corporación adicionalmente examinará los medios para asegurar que dicho comportamiento indebido pueda ser prevenido en el futuro.

Un mecanismo de formulación de quejas o inquietudes o reportes invita a todo el Personal a que actúe responsablemente para mantener la reputación de su organización y mantener la confianza del público. El fomento de una cultura de transparencia dentro de la organización también ayudará a este proceso. La Política tiene como fin asegurar que las inquietudes serias sean presentadas de forma correcta y resueltas dentro de la Corporación y que la misma sea reconocida como una herramienta clave para permitir la ejecución de buenas prácticas de gobierno y gerenciales.

La Política **no** otorga amnistía al Personal que presenta las quejas de conformidad con la Política. La Corporación podría tomar acciones disciplinarias contra un individuo en base a su conducta, aun si dicho individuo reporta su conducta de conformidad con la Política.

Aplicación

La Política aplica a todo el Personal. La Corporación también aplicará la Política a los terceros con los cuales la Corporación tenga relaciones significativas, incluyendo proveedores, distribuidores, agentes, asesores, y demás representantes que actúan a nombre de la Corporación (“**Partes Relacionadas**”).

La Política

1. Definiciones e Interpretación

El Personal y las Partes Relacionadas usualmente son los primeros en saber cuándo hay un problema serio. Una cultura de ignorar dichos problemas significa que no se activan las alarmas y aquellos que están a cargo no tienen la oportunidad de tomar acciones antes de que se produzcan daños verdaderos. Por ello, **la formulación de quejas y presentación de inquietudes** puede describirse como la entrega de información sobre prácticas potencialmente ilegales y/o prácticas incorrectas (por ejemplo, comportamiento indebido) sin miedo a represalias.

El **comportamiento indebido** involucra cualquier comportamiento contrario a la ley y puede incluir:

- Un acto contra la ley, sea de naturaleza civil o penal;
- Incumplimiento o falta de implementación o cumplimiento de cualquier política aprobada por la Corporación;
- Incumplimiento de las leyes o regulaciones aplicables, incluyendo entre otras, las leyes que prohíben el soborno, la corrupción, el lavado de dinero o el financiamiento del terrorismo;
- Conducta poco profesional o las acciones que no alcanzan los estándares de práctica reconocidos y establecidos;
- Prácticas cuestionables de contabilidad o auditoría, incluyendo, sin limitación:
 - Prácticas engañosas o fraudulentas; o
 - Destrucción, exclusión, ocultamiento o falsificación de cualquier cuenta o de cualquier registro o documento preparado o exigidos para cualquier fin contable;
- Una práctica peligrosa que probablemente genere daños o amenazas físicas a cualquier persona o propiedad;
- Fallas en la rectificación o en la toma de medidas razonables para reportar un asunto que probablemente podría generar un costo o pérdida significativa y evitable a la Corporación;
- Abuso de poder o autoridad para cualquier fin no autorizado o ulterior;
- Cualquier discriminación injusta en el curso del empleo o prestación de servicios; o
- Retaliación relacionada con la presentación de buena fe de una queja o inquietud hecha de conformidad con la Política.

La presente no es una lista definitiva, pero tiene la intención de dar indicaciones sobre el tipo de conducta que podría ser considerada como un “comportamiento indebido”.

2. Protección

El Personal que revele información o que presente inquietudes de conformidad con la Política será protegido si:

- Revela la información de buena fe;
- Tiene la creencia que la información es sustancialmente cierta; y
- No actúa de manera maliciosa o presenta acusaciones falsas.

3. Reporte

El Personal podrá reportar quejas o inquietudes de la siguiente manera:

- A través de la línea ética confidencial y anónima de la Corporación (la “**Línea Ética**”) disponible en la página web de la Corporación. La Línea Ética está es un servicio prestado por un proveedor independiente y se pueden presentar quejas de manera anónima;
- Contactando a su supervisor, gerente o al ejecutivo responsable del departamento. Esto depende, sin embargo, de la seriedad y delicadeza de los asuntos involucrados y de las personas bajo sospecha de mala práctica; o
- Contactando al Oficial de Ética y Cumplimiento o al Presidente del Comité de Auditoría. El Presidente del Comité de Auditoría puede ser contactado por escrito mediante el envío de un email con la palabra “**Confidencial**” en la línea del asunto a la siguiente dirección de correo electrónico: AuditCommitteeChair@fronteraenergy.ca.

Las Partes Relacionadas podrán reportar las quejas o inquietudes al *General Counsel* o a través de la Línea Ética.

4. Respuesta a las Quejas o Inquietudes

La Corporación responderá de manera positiva a sus inquietudes.

Investigación

Las investigaciones se llevarán a cabo de conformidad con el Protocolo de Quejas en materia de Ética bajo el liderazgo del Oficial de Ética y Cumplimiento y el Comité de Ética.

La Corporación tomará las medidas para minimizar cualquier dificultad que podría enfrentar una persona que presenta una queja como resultado de dicha presentación. Por ejemplo, si se le exige a una persona que presente evidencia en procesos criminales o disciplinarios, la Corporación le facilitará a la persona asesoría sobre el proceso.

La Corporación acepta que las personas que presentan quejas necesitan seguridad respecto al tratamiento adecuado del asunto. Por ello, sujeto a las limitaciones legales, la Corporación informará a las mismas los resultados de cualquier investigación.

Revisión de Quejas

El Comité de Auditoría revisará trimestralmente todas las quejas e investigaciones que se presenten de conformidad con la Política.

5. Plazos

Las inquietudes serán investigadas lo más rápido posible. Deberá tomarse en cuenta que podrá ser necesario referir algún asunto a una agencia o asesor externo, y esto podría generar una extensión en

el proceso de investigación. Además, la seriedad y complejidad de cualquier queja podría impactar en los tiempos requeridos para investigar el asunto. Una persona designada indicará, desde el inicio, el tiempo previsto para la investigación de la queja.

6. Prevención de Recriminación

La Corporación no tolerará intento alguno por parte de cualquier persona de sancionar o causar un perjuicio a cualquier persona que haya reportado a la Corporación una inquietud genuina relacionada con un aparente comportamiento indebido.

7. Confidencialidad y Anonimato

La Corporación respetará la confidencialidad de cualquier queja o inquietud recibida por la Corporación en la cual la persona que presenta la misma solicita dicha confidencialidad. La Corporación tomará medidas razonables, incluyendo solamente revelar sobre la base de necesidad, asegurando la confidencialidad y privacidad de cualquier persona que presenta una queja o inquietud, cuando el mismo haya solicitado confidencialidad o anonimato. Sin embargo, deberá entenderse que será más fácil hacer seguimiento y verificar las quejas si la persona que las presenta está dispuesta a dar su nombre. También podrá haber circunstancias en las cuales la revelación de la identidad sea exigida por la ley.

8. Acusaciones Falsas y Maliciosas

La Corporación está comprometida con actuar bajo los más altos estándares de honestidad. Por ello, se asegurará que se destinen los recursos pertinentes a la investigación de cualquier queja que reciba. Sin embargo, es importante entender que la Corporación analizará con mucha seriedad cualquier acusación que se demuestre fueron formuladas de forma maliciosa o con conocimiento de su falsedad.

La Corporación considerará la formulación de cualquier acusación falsa o maliciosa de forma intencional por parte de cualquier miembro del Personal como una ofensa disciplinaria seria que podría generar una acción disciplinaria, incluso el despido con justa causa.

9. Entrenamiento

La Corporación proporcionará entrenamiento sobre la Política como parte del proceso de inducción de todo el Personal nuevo, y de manera anual a partir de ese momento. La Corporación mantendrá registros que confirmen la asistencia al entrenamiento sobre la Política de conformidad con las políticas de retención de documentos de la Corporación.

10. Vigencia de la Política

La presente es una Política de la Junta y la más reciente revisión de la misma se llevó a cabo para que sea efectiva el 15 de enero de 2021.