

SUSTAINABILITY AND HUMAN RIGHTS POLICY

0	Completed	15/02/2024	Amira Castañeda	Enoch Carrasco	
Rev.	Status	Date	Originator	Reviewer	Approver
Attachment to Order		DEC-L-2024-0000022			

Disclaimer

Copying this document without the permission of **FIELDWOOD ENERGY E&P MEXICO S. de R.L. de C.V.** is not permitted.

This document is property of the COMPANY, and it shall not be disclosed to third parties, or reproduced, without permission of the COMPANY.
 This document is tracked by ESDO/IDMS. When it is printed, it shall be considered as "For information only".
 The controlled copy is the ESDO/IDMS version, and thus, it is the document holder's responsibility to make sure that the latest version is in use.

TABLE OF CONTENTS

SUSTAINABILITY POLICY	3
1 OBJECTIVE	5
2 SCOPE	5
3 DEFINITIONS.....	5
4 ACTION CORNERSTONES	5
4.1 Corporate Governance.....	6
4.2 <i>Our People</i>	6
4.3 <i>Human Rights</i>	6
4.4 <i>Occupational Health & Safety</i>	6
4.5 <i>Environment</i>	7
4.6 <i>Society</i>	7
5 POLICY REVIEW AND COMMUNICATION	7
6 SUSTAINABILITY WORK GROUP:.....	7
HUMAN RIGHTS POLICY	10
1. OBJECTIVE.....	12
2. SCOPE	12
3. DEFINITIONS.....	12
4. INTRODUCTION	13
5. PRIORITY APPROACH.....	13
6. POLICY REVIEW AND COMMUNICATION	16
7. DUE DILLIGENCE.....	16
8. COMPLAINTS AND SUGGESTIONS MECHANISMS	16
9. RELATED DOCUMENTS	17

	SUSTAINABILITY AND HUMAN RIGHTS POLICY	
	Attachment to Order No. DEC-L-2024-0000022	Page 3 of 17

SUSTAINABILITY POLICY

DOCUMENT REVISION HISTORY SHEET

REV.	STATUS	DATE ISSUED	UPDATE / AMENDMENT DETAILS
0	Completed	15/02/2024	

	SUSTAINABILITY AND HUMAN RIGHTS POLICY	
	Attachment to Order No. DEC-L-2024-0000022	Page 5 of 17

1 OBJECTIVE

Fieldwood Energy E&P Mexico S. de R.L. de C.V. (“Fieldwood Mexico” or the “company”) is committed to health and safety issues, environmental protection, and the economic and social development of the communities in which it operates.

To communicate and effectively execute this commitment, the company develops this policy that provides the company’s key lines of action and most relevant commitments to its stakeholders, while describing the company’s sustainability strategy and governance to effectively implement it.

2 SCOPE

This Sustainability Policy is developed for the Ichalkil-Pokoch Hydrocarbon Extraction Project (the “project”).

3 DEFINITIONS

Sustainability	The company’s commitment to create long-term stakeholder value by operating in an economically, socially, and environmentally sustainable manner.
Stakeholders	Any group or individual that may be directly or indirectly affected by the project, may have the ability to influence the development of the project, or may have a specific interest in the project.
Environmental & Social Risks Management System: (ESMS)	System that helps to identify and control potential social and environmental risks of the project and allows the company’s continual improvement. This system includes the Health, Safety and Environmental System together with other key environmental and social policies and programs seeking to eliminate, prevent, mitigate, or compensate such potential risks.

4 ACTION CORNERSTONES

Fieldwood Mexico consciously and voluntarily integrates sustainability in all its operations, and assumes its economic, social, and environmental impact by establishing relationships of trust and mutual benefit with its stakeholders.

Through the ESMS, the company assesses risks, detects impacts arising from its operations and implements policies, processes, procedures, and activities that prevent, minimize and mitigate the potential negative risks and maximize the positive impacts by sharing more benefits with the company’s stakeholders.

Fieldwood Mexico complies with its contractual obligations, applicable regulations, and national laws. In addition, it aligns to international commitments such as the United Nations 2030 Agenda for Sustainable Development and its Sustainable Development Goals (SDGs), international standards such as the social and environmental standards of the International Finance Corporation (IFC) and Equator Principles (EP4)

	SUSTAINABILITY AND HUMAN RIGHTS POLICY	
	Attachment to Order No. DEC-L-2024-0000022	Page 6 of 17

and the best practices of the International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA).

As a result of the relevant risk analysis, Fieldwood Mexico's Sustainability strategy consists of 6 pillars, further comprised by key lines of action:

4.1 Corporate Governance

The company ensures that decision-making generates value for its shareholders and stakeholders and has solid principles embedded in a vision and shared values that are reflected in the risk management processes, transparency standards, ethics, best practices, and responsible corporate behavior.

- Compliance with National laws
- Ethics & Transparency

4.2 Our people

The company promotes a working environment that respects the fundamental rights of employees, seeks their well-being and fosters cooperation among employees.

- Provide decent working conditions
- Provide the necessary conditions for professional development

4.3 Human Rights

The company is committed to respecting Human Rights. It has adopted a policy on this issue, and identifies, addresses, and follows up potential impacts to Human Rights that might arise from its operations.

As a result of the identification of the most relevant risks in the industry, the company has a priority focus on the following areas:

- Labor Rights
- Community
- Security

4.4 Occupational Health & Safety

The company provides a safe environment by implementing Safe Work Practices, emergency response plans and the prevention of occupational injuries.

- Training and Employees' Commitment
- Health at Work

	SUSTAINABILITY AND HUMAN RIGHTS POLICY	
	Attachment to Order No. DEC-L-2024-0000022	Page 7 of 17

- Prevention of Occupational Accidents
- Safety in Processes
- Attention to emergencies

4.5 ***Environment***

The company is committed to conduct its operations in an environmentally responsible manner, minimizing the impacts of its operation.

- Emissions Control and Climate Change
- Zero Spills
- Responsible Use of Water
- Biodiversity & Ecosystem Services
- Noise Identification & Impact
- Careful Handling of Waste & Hazardous Substances

4.6 ***Society***

The company seeks to contribute to the economic and social development of the community where it operates through initiatives and activities that create a long-term value.

- Training and Technology Transfer
- Community Engagement
- Social Investment

5 POLICY REVIEW AND COMMUNICATION

This policy will be included in the ESMS of the project. It will be reviewed on an annual basis and will be updated or modified when deemed necessary.

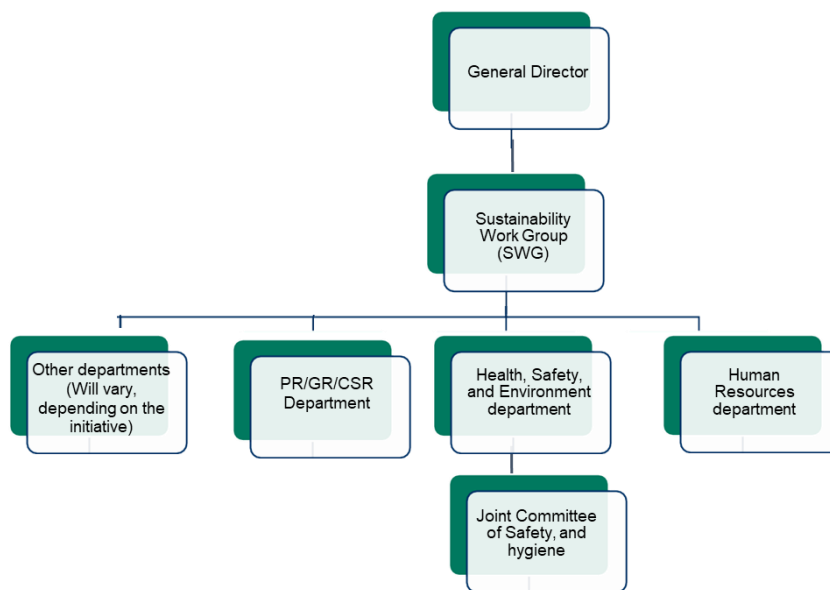
The PR/GR/CSR department will be responsible for its review, updating and supervision.

It will be communicated to stakeholders through appropriate channels.

6 SUSTAINABILITY WORK GROUP:

To ensure the correct implementation of the sustainability strategy, to follow up the implementation and development plans, programs and activities that arise from this policy, and to continually detect opportunity areas that arise from the company's stakeholders, we set up a Sustainability Work Group ("SWG")

Governance:



Responsibilities in relation to Sustainability risks management, targets, and strategy:

Stakeholder	Ultimate responsibility	Governance/Signoff	Strategy direction	Management	Implementation	Disclosure
General Director	✖	✖				
Sustainability Work Group		✖	✖			
Directors			✖	✖	✖	✖
Social Responsibility Manager			✖	✖	✖	✖
Recruitment, Training, Development Manager			✖	✖	✖	✖
HSE/Environmental Manager			✖	✖	✖	✖

Integration, functions, and responsibilities:

1. Fieldwood Mexico's SWG is integrated by trained and qualified personnel from the Social Responsibility, Human Resources and Health, Safety and Environment departments, that are responsible for designing the strategies, assessing results, and ensuring the implementation of the Environmental and Social Management System. A substitute must also be assigned to participate in the meetings.
2. For issues related to Climate Change, those responsible for the Operations and Project Delivery departments must also participate. When required, employees from other areas and/or external technical experts may participate.

	SUSTAINABILITY AND HUMAN RIGHTS POLICY	
	Attachment to Order No. DEC-L-2024-0000022	Page 9 of 17

3. The PR/GR/CSR department will call the SWG sessions and will determine the specific objective of each meeting. It will act as moderator, take the minute of the day, and follow up on the points discussed in the sessions.
4. The members of the SWG will have the obligation to participate in the sessions; develop the activities that correspond to them, provide the necessary elements to achieve the objectives of the SWG and comply with the agreements established. All the proposed initiatives derived from the work sessions will be taken to the General Director of the project for approval.
5. Directors related to the implementation and follow up of the initiatives derived from this policy will be responsible of developing goals and targets, strategies, major action plans, develop policies and allocate specific budget to implement and follow up on the initiatives related to this policy, as well as setting performance objectives, and monitoring indicators.
6. If required, the members of the SWG must send by email and with due opportunity, the topics or matters that they consider should be included in the agenda, accompanying, where appropriate, the necessary information and documentation.
7. The members of the SWG must constantly identify the needs of the stakeholders related to their departments and communicate it to the SWG.

Of the frequency of the sessions:

The SWG will meet at least once every semester (Jan and July) or whenever deemed appropriate. The sessions and the agreements reached will be documented.

	SUSTAINABILITY AND HUMAN RIGHTS POLICY	
	Attachment to Order No. DEC-L-2024-0000022	Page 10 of 17

HUMAN RIGHTS POLICY

DOCUMENT REVISION HISTORY SHEET

REV.	STATUS	DATE ISSUED	UPDATE / AMENDMENT DETAILS
0	Completed	12/02/2024	

	SUSTAINABILITY AND HUMAN RIGHTS POLICY	
	Attachment to Order No. DEC-L-2024-0000022	Page 12 of 17

1 OBJECTIVE

Fieldwood Energy E&P México S. de R.L. de C.V. (“Fieldwood México or the company”) has the policy of fully respecting Human Rights during the development of the Ichalkil-Pokoch Hydrocarbon Extraction Project (the “Project”), considering the international performance standards recognized in the Human Rights field.

In this regard, the company ensures the following:

- There are processes in place to identify, prevent, and mitigate current and potential Human Rights risks; and
- Appropriate measures are adopted to remedy any adverse impact on Human Rights issues.

2 SCOPE

This Policy is developed for the Ichalkil-Pokoch Hydrocarbon Extraction Project (the “project”).

3 DEFINITIONS

Stakeholders	Any group or individual that may be directly or indirectly affected by the project, may have the ability to influence the development of the project, or may have a specific interest in the project.
Indigenous People	In a generic sense it refers to a distinct social and cultural group possessing, the following characteristics in varying degrees: •Historical continuity: Historical continuity refers to a history in common, the construction and appropriation of identity, and collective worldview (cosmovision). In Mexico, it refers to population that possess a historical connection to the pre-colonial societies that inhabited the current territory of the country at the beginning of colonization. •Self-identification: They self-identify themselves as members of a distinct indigenous cultural group and can be recognized in the same way by others. •Language: They typically speak a distinct language or dialect, often different from the official language or languages of the country or region in which they reside, which serves as an important aspect of their cultural identity. •Territorial connection: Collective attachment to geographically distinct habitats or ancestral territories and to the natural resources in these habitats and territories. •Traditional customs and practices: They maintain their own cultural, economic, social, or political institutions including their own regulatory systems.

	SUSTAINABILITY AND HUMAN RIGHTS POLICY	
	Attachment to Order No. DEC-L-2024-0000022	Page 13 of 17

4 INTRODUCTION

In Mexico, Human Rights are recognized under the “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” and the international treaties ratified by the Mexican State. The company complies with national regulation and lines up with other recognized international standards, such as the International Labour Organization (ILO) fundamental Conventions, and the International Finance Corporation (IFC) performance standards, in addition with industry best practices such as and the International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA).

In this context, Fieldwood Mexico is expected to identify, address, and follow up the potential impacts on Human Rights of its operations and its value chain.

By identifying the main risks in the industry and in the project, the company has a priority approach in the following areas: labor rights, communities, and security.

The company considers it important to highlight certain rights, however, national regulations shall be always complied with. If this policy mentions a stricter standard, the higher standard shall apply.

5 PRIORITY APPROACH

Labor Rights

1. ***Compliance with national laws:*** National labor laws and regulations shall be observed and complied with.
2. ***Clarity & transparency in the terms of employment:*** All employees must have an employment contract that includes the elements provided by the Federal Labor Law. Employees shall be made aware, through documented information, of their employment contract, work hours, overtime, compensation and benefits and any internal work regulation, from the beginning of the employment relationship and when any substantial change occurs.
Company must integrate such information for its employees into a Human Resources Policy or similar and in Human Resources procedures that are appropriate for its size and workforce.
3. ***Prohibition of forced labor, compulsory labor & child labor:*** Forced labor or the use of child labor, as well as human trafficking, is strictly prohibited. The company shall give immediate notice to the authorities if it notices any of these related actions.
Employees are entitled to terminate their employment relationship in accordance with the applicable regulation.
The company is against extortion activities or any that condition the payment of the employees' salaries.
4. ***Ensuring freedom of association and collective bargaining:*** The company respects the employees' right to freely join a union.

	SUSTAINABILITY AND HUMAN RIGHTS POLICY	
	Attachment to Order No. DEC-L-2024-0000022	Page 14 of 17

5. ***Non-discrimination and equal opportunities:*** The company ensures that there are equal rights and opportunities in the workplace, including in all Human Resources processes. Discrimination on the basis of: culture, religion, ethnicity, nationality, disability, language, sex, gender, age, social, economic, health or legal condition, marital status, immigration status, or any other situation that may give rise to discrimination is prohibited. No labor decisions shall be made based on criteria associated to discriminatory characteristics.
6. ***Freedom of movement:*** All employees should be free to leave their workplaces and housing accommodations after their normal working schedule, unless there are legitimate safety concerns that may endanger the employees' health, safety, or wellbeing.
7. ***Promotion of a workplace environment free of physical and psychological harassment and violence:*** A work environment of respect and free of any form of physical or psychological violence shall be promoted.
8. ***Payment to worker:*** Payment of the agreed salary shall be made directly to the company's employees pursuant to the conditions set forth in the contract and it shall not be delayed, deferred, or postponed except as allowed in accordance to the contract.
9. ***Adequate and safe working conditions:*** The company will comply with all current occupational health and safety regulations. For employees who are offered lodging as part of their working conditions, environment should be: safe, decent, and clean, with appropriate spaces, sanitary and lavatory facilities, kitchen and storage facilities, ergonomic beds, lockers, ventilation, recreational or common spaces, that allow access to natural and artificial light, an adequate sanitation and garbage collection system, adequate protection against heat, cold, humidity, noise, fire and animals and insects that can cause diseases, access to safe drinking water and basic medical services.

Community

1. ***Land acquisition & involuntary resettlement:*** If the company needs to acquire land in a temporary or permanent way. The following shall be considered:
 - Potential impacts on individuals, vulnerable groups, and indigenous populations.
 - If physical relocation of the affected communities may not be avoided, then the company shall provide a Resettlement Plan with proper disclosure of relevant information, consultation with affected communities, community involvement and negotiation with the affected persons.
 - Assess if the people using the land, are owners. If not, each specific case shall be analyzed to determine how they ought to be compensated in accordance with ethical principles and recognized industry best practices.
 - In the event of physical or economic displacement arising from direct impacts of the project on the affected communities, the company shall provide a Livelihood Restoration Plan or Resettlement Plan and conduct Community participation practices with the affected stakeholders.
2. ***Health:*** Where the Project's activities may have direct adverse impact on the health of affected communities, the company shall develop an Emergency Response Plan. Such plan should be communicated to relevant community stakeholders.

	SUSTAINABILITY AND HUMAN RIGHTS POLICY	
	Attachment to Order No. DEC-L-2024-0000022	Page 15 of 17

3. **Access to utilities:** When the Project's activities may have a potential impact on community's access to utilities, the company should consult the affected communities and implement community participation practices.
4. **Water suitable for human consumption:** When the Project's activities and operations may have a potential impact on the availability or quality of the water used by communities, the company should consult the affected community and implement community participation practices.
5. **Ecosystem Services:** If the Project directly impacts legally protected habitats, consulting processes with relevant authorities and the affected communities shall be conducted.
6. **Cultural heritage:** The company acknowledges the importance of cultural heritage for current and future generations. If potential impacts to cultural heritage are detected, the company shall develop consultations with the national authorities responsible for maintaining the sites and, when appropriate, with the local communities.
7. **Indigenous people:** Indigenous people are entitled to get involved and be consulted, on a free and informed basis, prior to the development of any project or activity in which they might be impacted for health-related issues or on their natural resources or access to such resources that they might exploit to obtain food, water or other aspects of their livelihood.
8. **Vulnerable Groups:** When the company identifies impacts that require prior consultation to affected communities, special attention should be given to vulnerable groups.

In all cases, the company should analyze all possible direct impacts of the project over affected communities, and should take actions to prevent, minimize or compensate such impacts.

Security

The company aims to provide visible deterrent to potential attackers and a physical response to repel any attack in accordance with applicable Mexican legislation, the guidelines outlined in the United Nations Security Policy Manual for "Use of Force" and international best practices.

If security services are hired, the company will ensure the observance of Human Rights in accordance with the United Nations Voluntary Principles on Security and Human Rights.

In such case, it must:

- Assess the Human Rights background of the hired security personnel, always complying with national regulations.
- Ensure that the security personnel receive proper training in Human Rights.

	SUSTAINABILITY AND HUMAN RIGHTS POLICY	
	Attachment to Order No. DEC-L-2024-0000022	Page 16 of 17

6 POLICY REVIEW AND COMMUNICATION

- This policy will be reviewed annually and will be updated or modified when deemed necessary.
- The PR/GR/CSR department will be responsible for its review, updating and supervision.
- It will be communicated to stakeholders through appropriate channels.

7 DUE DILLIGENCE

To continue monitoring compliance with human rights throughout the project, human rights due diligence will be implemented as needed. The results of these reports will be made public through the channel deemed appropriate.

To evaluate the compliance of this policy, Fieldwood Mexico may carry out internal audits and verifications when deemed appropriate. These audits will be implemented by a social specialist from the PR/GR/CSR department.

8 COMPLAINTS AND SUGGESTIONS MECHANISMS

All employees and people outside the organization who observe bad practices or any violation of Human Rights and the commitments of this policy, may report it, even anonymously, through the following channel: buzon.oac@fieldwood.mx. Any communication received will be treated with absolute confidentiality, and with a guarantee of absence of reprisals for the complainant.

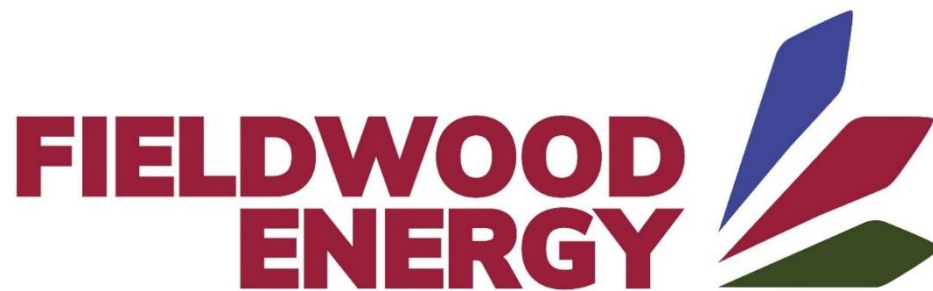
To properly follow up on complaints, claims, suggestions, or queries, Fieldwood México has a specific procedure that describes the steps to follow and how to deal with these cases. PR/GR/CSR Department is the owner of this mechanism and will proceed according to the procedure in place.

This mechanism is based on IFC recommendations, IPIECA best practices and the UN guiding principles established for such grievance processes.

	SUSTAINABILITY AND HUMAN RIGHTS POLICY	
	Attachment to Order No. DEC-L-2024-0000022	Page 17 of 17

9 RELATED DOCUMENTS

1. Declaración Universal de Derechos Humanos: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights>
2. Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo- OIT) <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
3. Los estándares sociales y ambientales de la CFI: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards
4. El proceso de Debida Diligencia de Derechos Humanos del IPIECA: <https://www.ipieca.org/resources/good-practice/proceso-de-debida-diligencia-en-derechos-humanos/>



POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD Y DERECHOS HUMANOS

0	Completed	15/02/2024	Amira Castañeda	Enoch Carasco	
Rev.	Status	Date	Originator	Reviewer	Approver
Anexo a la Decisión		DEC-L-2024-0000022			

Disclaimer

Copying this document without the permission of **FIELDWOOD ENERGY E&P MEXICO S. de R.L. de C.V.** is not permitted.

This document is property of the COMPANY, and it shall not be disclosed to third parties, or reproduced, without permission of the COMPANY.
This document is tracked by ESDO/IDMS. When it is printed, it shall be considered as "For information only".
The controlled copy is the ESDO/IDMS version, and thus, it is the document holder's responsibility to make sure that the latest version is in use.

TABLE OF CONTENTS

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD3

1. OBJETIVO5

2. ALCANCE.....5

3. DEFINICIONES5

4. PILARES CLAVE5

4.1 *Gobernanza Corporativa*6

4.2 *Nuestra Gente*.....6

4.3 *Derechos Humanos*6

4.4 *Seguridad y Salud Ocupacional*7

4.5 *Ambiente*.....7

4.6 *Sociedad*7

5. REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y COMUNICACIÓN7

6. GRUPO DE TRABAJO DE SUSTENTABILIDAD:8

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS.....10

1. OBJETIVO12

2. ALCANCE.....12

3. DEFINICIONES12

4. INTRODUCCIÓN13

5. ENFOQUE PRIORITARIO.....13

6. REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y COMUNICACIÓN16

7. DEBIDA DILIGENCIA16

8. MECANISMOS DE DENUNCIA Y RECLAMACIÓN16

9. VÍNCULOS DE INTERÉS.....17



POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD Y DERECHOS HUMANOS

Anexo a la Decisión número DEC-L-2024-0000022

Page 3 of 17

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD

DOCUMENT REVISION HISTORY

REV.	STATUS	DATE ISSUED	UPDATE / AMENDMENT DETAILS
0	Completed	15/02/2024	

	POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD Y DERECHOS HUMANOS	
	Anexo a la Decisión número DEC-L-2024-0000022	Page 5 of 17

1 OBJETIVO

Fieldwood Energy E&P México S. de R.L. de C.V. (“Fieldwood México o la empresa”) está comprometida con la seguridad y la salud de sus trabajadores, la protección del ambiente y el desarrollo económico y social de las comunidades donde opera.

Para implementar este compromiso, la empresa desarrolla este documento que sirve de guía al dar a conocer los pilares de acción de la empresa con sus grupos de interés, describir la estrategia de Sustentabilidad y la gobernanza requerida para poder ejecutarlo.

2 ALCANCE

Esta Política es aplicable para el Proyecto Integral de Extracción de Hidrocarburos Ichalkil-Pokoch (“El proyecto”).

3 DEFINICIONES

Sustentabilidad	El compromiso de la empresa de contribuir al desarrollo sostenible en los ámbitos económico, social y ambiental, generado valor a largo plazo con sus grupos de interés.
Grupos de interés	Son aquellas personas o grupos de personas que pueden verse afectadas directa o indirectamente por el proyecto, aquellas que tienen la capacidad de influir en el desarrollo del proyecto y aquellas que tienen un interés específico en el proyecto.
Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS)	Sistema que ayuda a identificar y controlar los posibles riesgos sociales y ambientales del proyecto y permite el mejoramiento continuo de la empresa. Dentro de este sistema se incluye el Sistema de Seguridad, Salud y Ambiente junto con otras políticas y programas ambientales y sociales clave que buscan eliminar, prevenir, mitigar o compensar los posibles riesgos.

4 PILARES CLAVE

Fieldwood México integra la sustentabilidad en todas sus operaciones de forma consciente y voluntaria, y asume su impacto económico, social y ambiental estableciendo relaciones de confianza y beneficio mutuo con sus grupos de interés.

A través del SGAS del proyecto se evalúan los riesgos, se detectan los impactos derivados de las operaciones de Fieldwood México y se implementan políticas, procesos, procedimientos y actividades

	POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD Y DERECHOS HUMANOS	
	Anexo a la Decisión número DEC-L-2024-0000022	Page 6 of 17

que previenen, minimizan y mitigan los posibles riesgos negativos y potencializan los impactos positivos compartiendo mayores beneficios con sus grupos de interés.

La empresa cumple con sus obligaciones contractuales, regulaciones aplicables, la legislación nacional y se alinea a objetivos internacionales, mejores prácticas y estándares internacionales como la Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los estándares sociales y ambientales de la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés), los Principios de Ecuador (EP4) y las mejores prácticas de la Asociación Internacional para la Conservación del Medio Ambiente de la Industria del Petróleo (IPIECA).

Derivado de los análisis de riesgo correspondientes, la estrategia de Fieldwood México con respecto a la Sustentabilidad está conformada por 6 pilares compuestos a su vez por líneas de acción:

3.1 **Gobernanza Corporativa**

La empresa garantiza que la toma de decisiones genere valor a sus accionistas y a sus grupos de interés, y cuenta con principios sólidos sustentados en una visión y valores compartidos que son reflejados en procesos de gestión de riesgo, normas de transparencia, ética, buenas prácticas y comportamiento empresarial responsable.

- Cumplimiento de la legislación nacional
- Ética y transparencia

3.2 **Nuestra Gente**

La empresa promueve un ambiente de trabajo que respeta los derechos fundamentales de los empleados busca su bienestar y fomenta la cooperación entre los empleados.

- Proporcionar condiciones de trabajo dignas
- Proporcionar las condiciones necesarias para el desarrollo profesional

3.3 **Derechos Humanos**

La empresa está comprometida con el respeto a los Derechos Humanos. Cuenta con una política en este tema e identifica, aborda y da seguimiento a los posibles impactos a los Derechos Humanos más relevantes de sus operaciones.

Como resultado de la identificación de los riesgos más relevantes de la industria, la compañía tiene un enfoque prioritario en las siguientes áreas:

- Derechos laborales
- Comunidad
- Seguridad física

	POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD Y DERECHOS HUMANOS	
	Anexo a la Decisión número DEC-L-2024-0000022	Page 7 of 17

3.4 *Seguridad y Salud Ocupacional*

La empresa proporciona un ambiente de trabajo seguro para sus empleados mediante la implementación de Prácticas de Trabajo Seguras, planes de respuesta a emergencias y la prevención de enfermedades profesionales.

- Capacitación y compromiso de empleados
- Salud en el trabajo
- Prevención de incidentes y accidentes laborales
- Seguridad en los procesos
- Atención a emergencias.

3.5 *Ambiente*

La empresa está comprometida a llevar sus operaciones de una manera ambientalmente responsable minimizando los impactos de su operación.

- Control de emisiones y cambio climático
- Cero derrames
- Uso responsable del agua
- Biodiversidad y servicios ecosistémicos
- Identificación de ruido e impacto
- Manejo de residuos y sustancias peligrosas

3.6 *Sociedad*

La empresa busca contribuir al desarrollo económico y social de las comunidades donde tiene presencia a través de iniciativas y actividades que crean un valor a largo plazo.

- Capacitación y transferencia de tecnología
- Relación con la comunidad
- Inversión Social

5 REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y COMUNICACIÓN

Esta política se incluirá en el Manual del SGAS de Fieldwood México. Se revisará de forma anual y se actualizará o modificará cuando se considere necesario.

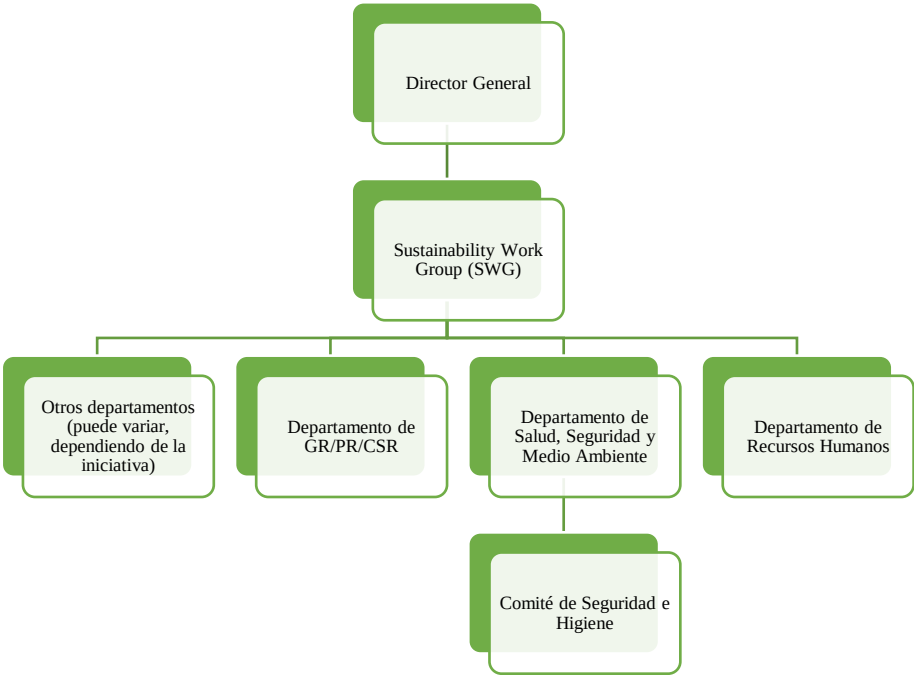
El departamento de GR//PR/CSR será responsable de su revisión, actualización y supervisión.

Se dará a conocer a los grupos de interés a través de los medios que se consideren oportunos.

6 GRUPO DE TRABAJO DE SUSTENTABILIDAD:

Para asegurar la correcta implementación de la estrategia de sustentabilidad, dar seguimiento a la implementación y desarrollo de los planes, programas y actividades que se deriven de esta política, y detectar continuamente áreas de oportunidad que surjan de los grupos de interés de la compañía, conformamos un Grupo de Trabajo de Sustentabilidad (“GTS”).

Gobernanza



Responsabilidades en relación con la gestión de riesgos, objetivos y estrategia de Sostenibilidad:

Grupo de Interés	Responsabilidad final	Gobernanza/ Aprobación	Dirección Estratégica	Gestión	Implementación	Divulgación
Director General	✖	✖				
Grupo de Trabajo de Sustentabilidad		✖	✖			
Directores			✖	✖	✖	✖
Gerente en Responsabilidad Social			✖	✖	✖	✖
Gerente de Reclutamiento, Capacitación y Desarrollo			✖	✖	✖	✖
Gerente de Medio Ambiente/HSE			✖	✖	✖	✖

	POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD Y DERECHOS HUMANOS	
	Anexo a la Decisión número DEC-L-2024-0000022	Page 9 of 17

Integración, funcionamiento y responsabilidades:

1. El GTS de Fieldwood México está integrado por personal capacitado y calificado de los departamentos de Responsabilidad Social, Recursos Humanos y Salud, Seguridad y Ambiente, que tienen la responsabilidad de diseñar las estrategias, evaluar los resultados y asegurar la implementación de las distintas iniciativas que se lleven a cabo en sus departamentos. También se debe designar un suplente para participar en las reuniones.
2. Para temas relacionados con el Cambio Climático, también deberán participar los responsables de las áreas de Operaciones y Construcción. Cuando se requiera, podrán participar empleados de otras áreas y/o técnicos externos.
3. El departamento de PR/GR/CSR será el encargado de convocar a las sesiones del SWG y determinará los objetivos puntuales de las mismas. Actuará como moderador, llevará la minuta y dará seguimiento a los puntos discutidos en las sesiones.
4. Los integrantes del GTS tendrán la obligación de participar en las sesiones; desarrollar las actividades que les correspondan, aportar los elementos necesarios para la consecución de los objetivos del GTS y dar cumplimiento a los acuerdos establecidos. Todas las iniciativas propuestas derivadas de las sesiones de trabajo serán llevadas a la Dirección General del proyecto para su aprobación.
5. Los directores relacionados con la implementación y seguimiento de las iniciativas derivadas de esta política serán responsables de desarrollar metas y objetivos, estrategias, planes de acción, desarrollar políticas y asignar presupuesto específico para implementar y dar seguimiento a las iniciativas relacionadas con esta política, así como el establecimiento de objetivos de desempeño e indicadores de seguimiento.
6. En caso de ser requerido, los miembros del GTS deberán enviar por correo electrónico y con la debida oportunidad, los temas o asuntos que consideren deban ser incluidos en las sesiones, acompañando, en su caso, la información y documentación necesaria.
1. Los integrantes del GTS deberán identificar constantemente las necesidades de los grupos de interés relacionados con sus departamentos y comunicar en el GTS cualquier información que consideren relevante.

De la frecuencia de las sesiones:

El GTS se reunirá por lo menos una vez al semestre (Enero y Julio), o cuando se considere oportuno. Las sesiones y los acuerdos alcanzados se documentarán.



POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD Y DERECHOS HUMANOS

Anexo a la Decisión número DEC-L-2024-0000022

Page 10 of 17

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

DOCUMENT REVISION HISTORY

REV.	STATUS	DATE ISSUED	UPDATE / AMENDMENT DETAILS
0	Completed	12/02/2024	

1 OBJETIVO

Fieldwood Energy E&P México S. de R.L. de C.V. (“Fieldwood México o la empresa”) tiene la política de respetar los Derechos Humanos de manera íntegra durante el desarrollo del Proyecto Integral de Extracción de Hidrocarburos Ichalkil-Pokoch (“El Proyecto”), considerando los estándares de desempeño internacionales reconocidos en materia de Derechos Humanos.

Al respecto, las expectativas que Fieldwood México tiene son las siguientes:

- Se tienen los procesos para identificar, prevenir y mitigar los riesgos actuales y potenciales en materia de Derechos Humanos; y
- Se adoptan las medidas adecuadas para cuando resulte procedente remediar cualquier impacto adverso en temas de Derechos Humanos.

2 ALCANCE

Esta Política es aplicable para el Proyecto Integral de Extracción de Hidrocarburos Ichalkil-Pokoch (“El proyecto”).

3 DEFINICIONES

Grupos de interés	Son aquellas personas o grupos de personas que pueden verse afectadas directa o indirectamente por el proyecto, aquellas que tienen la capacidad de influir en el desarrollo del proyecto y aquellas que tienen un interés específico en el proyecto.
Pueblos Indígenas	En un sentido genérico, se refiere a un grupo social y cultural distintivo que posee las siguientes características en diversos grados: • Continuidad histórica: Se refiere a una historia en común, la construcción y apropiación de identidad, y una visión del mundo colectiva (cosmovisión). En México, se refiere a la población que tiene una conexión histórica con las sociedades precoloniales que habitaban el territorio actual del país al comienzo de la colonización. • Autoidentificación: Se autoidentifican como miembros de un grupo cultural indígena distintivo y pueden ser reconocidos de la misma manera por otros. • Idioma: Típicamente hablan un idioma o dialecto distinto, a menudo diferente del idioma o los idiomas oficiales del país o región en la que residen, lo cual es un aspecto importante de su identidad cultural. • Conexión territorial: Vínculo colectivo con hábitats geográficamente distintos o territorios ancestrales y con los recursos naturales presentes en estos hábitats y territorios.

	POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD Y DERECHOS HUMANOS	
	Anexo a la Decisión número DEC-L-2024-0000022	Page 13 of 17

	• Costumbres y prácticas tradicionales: Mantienen sus propias instituciones culturales, económicas, sociales o políticas, incluyendo sus propios sistemas normativos.
--	---

4 INTRODUCCIÓN

En México los Derechos Humanos se encuentran reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano. Fieldwood México cumple con la normatividad nacional y se alinea con otros estándares internacionales reconocidos en materia de Derechos Humanos como los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), además de seguir con estándares internacionales de desempeño de la Corporación Financiera Internacional (CFI), e incluir las mejores prácticas de la Industria Petrolera para la Conservación del Medio Ambiente (IPIECA).

En este contexto, se espera que Fieldwood Mexico identifique, aborde y dé seguimiento a los posibles impactos en los Derechos Humanos de sus operaciones y su cadena de valor.

Derivado de la identificación de los principales riesgos en la industria y en el proyecto, la empresa tiene un enfoque prioritario en las siguientes áreas: derechos laborales, comunidades y seguridad física.

A continuación, se describirán los derechos que la empresa considera relevante resaltar, sin embargo, se debe respetar y cumplir en todo momento con la legislación nacional. En el caso de que esta política mencione algún estándar más estricto, aplicará el estándar más elevado.

5 ENFOQUE PRIORITARIO

Derechos Laborales

1. **Cumplimento con leyes nacionales:** Se debe respetar y cumplir con las leyes y normas referentes a las prácticas laborales nacionales vigentes.
2. **Claridad y transparencia en los términos del empleo:** Todos los trabajadores deben tener un contrato de trabajo, que incluya los elementos establecidos por la Ley Federal de Trabajo. Se debe dar conocimiento a los trabajadores a través de información documentada sobre: su contrato de trabajo, horas de trabajo, salarios, horas extras, compensación, reglamento interior de trabajo, y beneficios otorgados, desde el comienzo de la relación laboral y cuando se produzca cualquier cambio sustancial.
Se debe integrar esa información dentro de un documento de Recursos Humanos y en procedimientos de Recursos Humanos apropiados.
3. **Prohibición de trabajo forzado, obligatorio y trabajo infantil:**
Queda estrictamente prohibido el trabajo forzado o el empleo de trabajo infantil, así como de tráfico de personas. Se dará aviso inmediato a las autoridades en caso de tener conocimiento de algún acto relacionado.

Los trabajadores, tienen derecho a terminar su relación de trabajo de acuerdo con la normatividad legal aplicable.

La empresa está en contra de actividades de extorsión o que condicionen el pago de los salarios de los trabajadores. (Por ejemplo, en el caso de trabajadores migrantes, algunas agencias de contratación o intermediarios ilegales llegan a solicitar al migrante el pago de tarifas excesivas asociadas a su reclutamiento, transporte o procesos migratorios para su contratación, así como la retención de documentos de identidad o permisos de trabajo, entre otras cosas.)

4. **Asegurar la libertad de asociación y negociación colectiva:** La empresa respeta el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación sindical.
5. **No discriminación e igualdad de oportunidades:** La empresa se asegura de que exista igualdad de derechos y oportunidades en el lugar de trabajo, incluyendo en todos los procesos de Recursos Humanos. Queda prohibida la discriminación por motivos de: cultura, religión, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, estado civil, situación migratoria, o cualquier otra situación que pueda dar origen a discriminación. No se deben tomar decisiones laborales con base en criterios asociados a características discriminatorias.
6. **Libertad de movimiento:** Todos los trabajadores deben tener la libertad de salir de sus lugares de trabajo y de sus zonas de alojamiento después de su horario normal de trabajo, al menos que existan preocupaciones legítimas relacionados a temas de seguridad que puedan poner en riesgo la salud, seguridad o bienestar del trabajador.
7. **Fomento de un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de acoso o violencia, física o psicológica en el entorno laboral:** Se promoverá un ambiente laboral de respeto y un lugar de trabajo libre de violencia física o psicológica.
8. **Pago al trabajador:** El pago del salario acordado debe hacerse directamente a los trabajadores de la empresa, de acuerdo con las condiciones establecidas en el contrato y no debe ser retrasado, diferido o aplazado, excepto por lo permitido de acuerdo al contrato.
9. **Condiciones laborales adecuadas y seguras de trabajo:** Se dará cumplimiento a la normatividad vigente en materia de seguridad y salud laboral. Para aquellos trabajadores que se les ofrezca hospedaje como parte de sus condiciones laborales, el entorno debe ser: seguro, digno, limpio, con espacios adecuados, contar con instalaciones sanitarias y de aseo, instalación de cocina y almacenamiento, camas ergonómicas, lockers, ventilación, espacios recreacionales o de uso común, acceso a luz natural y artificial, sistema adecuado de saneamiento y recolección de basura, protección adecuada contra el calor, frío, humedad, ruido, fuego y animales e insectos que puedan producir enfermedades, acceso a agua potable y servicios médicos básicos.

Comunidad

1. **Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario:** En el caso de que la empresa requiera la adquisición temporal o permanente de tierra. Se debe considerar:
 - Los posibles impactos sobre individuos, grupos vulnerables y poblaciones indígenas;
 - En el caso de que no pueda evitarse la reubicación física de las comunidades afectadas, la empresa deberá establecer un Plan de Reasentamiento con una apropiada divulgación de información pertinente, consulta a comunidades afectadas, participación comunitaria y negociación con las personas afectadas;

	POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD Y DERECHOS HUMANOS	
	Anexo a la Decisión número DEC-L-2024-0000022	Page 15 of 17

- Valorar si las personas que utilizan la tierra tienen su titularidad, de no ser así, se analizarán los casos específicos y se determinará si deben ser compensadas por ello, de acuerdo con la ética y buenas prácticas reconocidas en el sector.
 - En el caso de que se produzca desplazamiento físico o económico derivado del impacto directo del Proyecto sobre las comunidades afectadas, la empresa deberá establecer un plan de restablecimiento de medios de subsistencia o reasentamiento y llevar a cabo procesos de diálogo y consulta con aquellos grupos de interés que pudieran verse afectados.
2. **Salud:** En donde las actividades del Proyecto puedan tener un impacto directo adverso en la salud de las comunidades afectadas, la empresa deberá desarrollar un plan de respuesta a emergencias. Dicho plan debe dar a conocerse a los actores de interés relevantes de la comunidad.
 3. **Acceso a servicios públicos:** Cuando las actividades del Proyecto puedan llegar a tener algún posible impacto en el acceso a los servicios públicos de la comunidad, se debe analizar con detenimiento y cuando proceda, se deberá colaborar y consultar a las comunidades y grupos en las cuestiones relacionadas con este tema.
 4. **Agua apta para el consumo humano:** Cuando las actividades y operaciones del Proyecto puedan llegar a tener algún posible impacto sobre la disponibilidad o calidad del agua utilizada por las comunidades se deberá colaborar y consultar a las comunidades y grupos en cuestiones relacionadas con este tema.
 5. **Servicios ecosistémicos:** En el caso de que el Proyecto tenga impactos directos en hábitats legalmente protegidos se deben llevar a cabo procesos de consulta con las autoridades relevantes y con las comunidades afectadas.
 6. **Patrimonio cultural:** La empresa reconoce la importancia del patrimonio cultural para las generaciones actuales y futuras. En el caso de que se detecten posibles impactos del Proyecto al patrimonio cultural, la empresa desarrollará consultas con las autoridades nacionales responsables del mantenimiento de los sitios y en el caso de que corresponda con las comunidades locales.
 7. **Pueblos indígenas:** Los pueblos indígenas tienen derecho a participar y a ser consultados, de forma libre, informada y previo al desarrollo de algún proyecto o actividad en el que puedan llegar a verse impactadas por temas de salud o en los recursos naturales o acceso a dichos recursos que puedan explotar para obtener comida, agua u otros aspectos de su subsistencia.
 8. **Grupos vulnerables:** Cuando se identifiquen impactos adversos sobre una comunidad que requieran la implementación de procesos de consulta, se deberá prestar especial atención a los grupos vulnerables.

En todos los casos se debe analizar el impacto directo que pueda tener la empresa o actividades del Proyecto sobre la comunidad y tomar acciones para evitar, minimizar o compensar dicho impacto.

Seguridad Física

La empresa se compromete a implementar medidas de seguridad efectivas, incluyendo la aplicación de disuasivos visibles para posibles atacantes y una respuesta adecuada para repeler cualquier amenaza, todo ello en estricto cumplimiento de la legislación mexicana aplicable, las pautas establecidas en el Manual de Seguridad de las Naciones Unidas para el "Uso de la Fuerza" y las mejores prácticas internacionales.

Si se contratan servicios de seguridad, la empresa se alinearán con los Principios Voluntarios de las Naciones Unidas sobre Seguridad y Derechos Humanos. En tal caso, debe:

	POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD Y DERECHOS HUMANOS	
	Anexo a la Decisión número DEC-L-2024-0000022	Page 16 of 17

- Evaluar los antecedentes en materia de Derechos Humanos del personal de seguridad contratado, cumpliendo en todo momento con las regulaciones nacionales.
- Asegurar que el personal de seguridad reciba una formación adecuada en materia de Derechos Humanos.

6 REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y COMUNICACIÓN

- Esta política se revisará de forma anual y se actualizará o modificará cuando se considere necesario.
- El departamento de GR//PR/CSR será responsable de su revisión, actualización y supervisión.
- Se dará a conocer a los grupos de interés a través de los medios que se consideren oportunos.

7 DEBIDA DILIGENCIA

Con el propósito de seguir monitoreando el cumplimiento de los derechos humanos a lo largo del proyecto, se implementarán debidas diligencias en derechos humanos cada dos o tres años. Los resultados de estos reportes se harán públicos a través de los canales que se consideren oportunos.

Cuando se crea conveniente y con el propósito de evaluar el cumplimiento de esta política, Fieldwood Mexico podrá llevar a cabo verificaciones y auditorías internas. Dichas auditorías las implementará un especialista social del departamento de GR/PR/CSR.

8 MECANISMOS DE DENUNCIA Y RECLAMACIÓN

Todos los trabajadores de Fieldwood México y personas externas a la organización que observen malas prácticas o algún quebrantamiento en tema de Derechos Humanos y de los compromisos de esta política, podrán reportarlo, inclusive de manera anónima, a través del siguiente canal: buzon.oac@fieldwood.mx

Cualquier comunicación recibida será tratada con absoluta confidencialidad, y con garantía de ausencia de represalias para el denunciante.

Para dar un correcto seguimiento a las denuncias, reclamaciones, sugerencias, o consultas, Fieldwood México cuenta con un procedimiento específico que describe los pasos a seguir para atender estos casos. Este mecanismo está basado en las recomendaciones de la CFI, las mejores prácticas del IPIECA y en los principios rectores de la ONU establecidos para dichos procesos de reclamación.

	POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD Y DERECHOS HUMANOS	
	Anexo a la Decisión número DEC-L-2024-0000022	Page 17 of 17

9 VÍNCULOS DE INTERÉS

1. Declaración Universal de Derechos Humanos: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights>
2. Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo- OIT) <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
3. Los estándares sociales y ambientales de la CFI: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards
4. El proceso de Debida Diligencia de Derechos Humanos del IPIECA: <https://www.ipieca.org/resources/good-practice/proceso-de-debida-diligencia-en-derechos-humanos/>