

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión	
Departamento: Personas, Cultura, Servicios	
Tipo de Documento: Política	Código: 50.300.001 PO

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)

1 OBJETIVO

Esta Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (la “Política”) declara el compromiso de SierraCol Energy Limited y sus subsidiarias (la “Compañía”) con la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) como ejes fundamentales para llevar a cabo su misión de desarrollar de manera responsable los recursos energéticos y crear valor para sus grupos de interés.

A través de esta política, se establecen los lineamientos para fomentar una cultura de no discriminación, equidad e inclusión, promoviendo el respeto, la igualdad y acceso a las oportunidades laborales, así como los comportamientos y acciones que permitan construir relaciones de valor con todos los grupos de interés de la Compañía.

2 ALCANCE

Esta Política aplica a todos los empleados de la Compañía y otros grupos de interés. La Compañía comunica esta Política, así como sus expectativas con respecto al respeto y promoción de la diversidad, equidad e inclusión a las empresas contratistas y sus empleados y a sus socios estratégicos.

3 DEFINICIONES

Diversidad: es la aceptación y respeto al hecho de que todos los seres humanos tenemos características que nos hacen distintos.

Discriminación: trato desfavorable o de inferioridad hacia una persona o colectividad por motivos de raza, género, orientación sexual, etnia, religión, entre otras diversidades humanas.

Equidad: acceso a igualdad de oportunidades.

Enfoque diferencial: perspectiva de análisis que involucra grupos poblacionales diversos en relación con edad, género, orientación sexual, pertenencia étnica, discapacidad, entre otras características.

Inclusión: gestionar e integrar las diferencias individuales, generando bienestar y sentido de pertenencia

Migración: desplazamiento, voluntario o forzoso, de un país o de un lugar a otro. La migración forzada está vinculada a situaciones que afectan la calidad de vida y obligan al desplazamiento. Por su parte la migración voluntaria está inscrita en la búsqueda de nuevas oportunidades sociales y/o económicas.

Interseccionalidad: es la interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona. Características de la identidad como el género, la etnia, la ubicación geográfica, o incluso la edad no afectan a una persona de forma separada. Al contrario: estos se combinan de distintas formas, generando diversas desigualdades o privilegios.

4 POLÍTICA

El compromiso de la Compañía con la Diversidad, Equidad e Inclusión está alineado con uno de los valores más importantes para la Compañía: las Personas. Este compromiso lo hacemos explícito en nuestro Código de Conducta y en nuestra Política de Derechos Humanos.

La Compañía brinda igualdad de oportunidades a todos nuestros empleados y promueve un lugar de trabajo en el que podamos sentirnos parte de él, de manera segura.

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión	
Departamento: Personas, Cultura, Servicios	
Tipo de Documento: Política	Código: 50.300.001 PO

Esta Política es un elemento fundamental para nuestra cultura de trabajo y contribuye al éxito de nuestro negocio.

La implementación de esta Política está alineada con nuestro propósito de contribuir a la construcción de un país más incluyente.

Esta Política está orientada a atraer y retener el mejor talento diverso, reconocer y valorar los intereses y necesidades de todos nuestros grupos de interés, y generar valor a partir del trabajo en equipo.

En SierraCol Energy, promovemos programas que nos permitan avanzar en la diversidad y apoyamos iniciativas que contribuyan a cerrar brechas en materia de equidad e inclusión.

Compromisos:

Resaltamos de manera especial nuestro compromiso con la equidad de género y el enfoque diferencial en nuestra fuerza laboral, a lo largo de nuestra cadena de valor y con las comunidades en donde operamos.

Comunicamos de forma proactiva a nuestros grupos de interés nuestra Política, compromisos y acciones en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión. En este sentido, cada año damos a conocer a través de nuestro reporte de sostenibilidad, el progreso en la implementación de esta Política, así como nuestros objetivos y metas hacia adelante.

La Compañía no tolera ningún tipo de discriminación, acoso, violencia física, sexual, psicológica o intimidación a cualquier empleado o grupos de interés. De igual manera no se permite ningún acto de discriminación por edad, raza, sexo, religión, orientación sexual e identidad de género, estado civil, etnia, condición física o social, Migración e Interseccionalidad, en los ámbitos de acceso al empleo, promoción, formación, retribución salarial, balance vida y trabajo y demás condiciones laborales. Estos procesos, sin ser los únicos, los llevamos a cabo de acuerdo con las políticas y procedimientos locales y corporativos establecidos, mérito y demás estándares que propenden por la transparencia y la equidad al interior de la Compañía e integra iniciativas que van más allá del cumplimiento legal.

En línea con el compromiso de respetar los estándares laborales de la OIT, creamos e incentivamos cultura de inclusión entre los empleados y grupos de interés fomentando la incorporación del personal con características diversas, entendiendo esto como una ventaja competitiva que contribuye al logro de los objetivos de la organización, así como también a la construcción de una sociedad más equitativa e incluyente.

La Compañía trabajará en la reducción de barreras físicas, de la comunicación y actitudinales para promover talento diverso y entornos seguros. Buscaremos la implementación de iniciativas de transformación cultural fomentando la comunicación corporativa, externa e interna, con el uso de un lenguaje no sexista, no discriminatorio y libre de prejuicios, buscando fortalecer las relaciones de respeto e igualdad entre los empleados, contratistas, socios y comunidades.

La Compañía brinda los mecanismos para que todos los empleados, contratistas y socios puedan denunciar situaciones donde se viole esta Política sin miedo a tener represalias, como parte de nuestra Política de Reporte y No Retaliación. Cualquier acción de represalia es prohibida y debe ser reportada a su supervisor inmediato, el área de Gente, Cultura y Servicios, Derechos Humanos o al Oficial de Cumplimiento de la Compañía.

La Compañía se compromete a atender y dar solución a cualquier caso de discriminación o incumplimiento de esta Política. Así mismo se compromete a disponer de varios mecanismos de atención a las partes interesadas para que puedan plantear sus solicitudes, quejas, peticiones o reclamos, cuando sea necesario, incluso a través de la línea directa anónima, como se describe en el Código de Conducta de los negocios o a través del Comité de Convivencia de la Compañía.

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión	
Departamento: Personas, Cultura, Servicios	
Tipo de Documento: Política	Código: 50.300.001 PO

5 RESPONSABILIDADES

Todos los empleados deberán promover la aplicación de esta política en sus áreas de trabajo y procesos internos buscando generar dentro de los equipos de trabajo una mentalidad abierta e incluyente, así como acciones que permitan un ambiente laboral que promueva el respeto y la equidad para todos.

6 GOBERNANZA E IMPLEMENTACION

El CEO y el equipo directivo de la Compañía supervisarán y harán un seguimiento del progreso en la implementación de esta Política.

La Vicepresidencia de Personas, Cultura y Servicios será la encargada de liderar la implementación, divulgación y cumplimiento de esta Política.

7 POLITICAS RELACIONADAS

Código de Conducta Empresarial

Política de Derechos Humanos

8 VIOLACIONES A ESTA POLITICA

Cualquier violación a esta Política tendrá consecuencias disciplinarias de acuerdo con los procedimientos establecidos corporativamente, los códigos y reglamentos internos y la legislación aplicable.