



Política de diversidad, equidad e inclusión

1. Introducción

En Vista creemos en el valor de la diversidad, la equidad y la inclusión como parte fundamental de nuestra identidad, de nuestra cultura organizacional y de nuestra estrategia de negocios.

Definimos a (i) la **diversidad**, como estar compuesto por el conjunto de diferentes características específicas que identifican a cada persona: personalidad, estilo de vida, proceso de pensamiento, experiencia laboral, origen étnico, raza, color, religión, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, entre otras características que hacen a cada persona única y diferente; (ii) la **equidad**, hace referencia a dar un trato justo y equitativo a las personas, considerando su situación y necesidades específicas; partiendo del entendimiento de que hay desigualdades que atender y brindando a cada persona lo que necesita en consecuencia; y (iii) la **inclusión**, como la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo en el que todas las personas nos sintamos representadas, valoradas y respetadas.

La **igualdad de oportunidades** laborales constituye uno de los pilares esenciales del progreso profesional y su desarrollo implica el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse el desarrollo de las personas que trabajamos en Vista. Creemos que nunca debemos discriminar o afectar la igualdad de oportunidades y que cada una de las personas que trabaja en Vista debe tener la oportunidad de lograr su máximo potencial y así contribuir al éxito de la Compañía.

Adicionalmente, la **innovación** es uno de nuestros principios contenidos en el VISTA WAY, y sabemos que la mejor manera de fomentarla es si cada persona adopta criterios de respeto por la diversidad en todos los ámbitos en los que participa, y así también comprenderemos mejor las necesidades de nuestros grupos de interés.

De igual manera, reconocemos la importancia de mantener y promover los **derechos humanos** fundamentales, en todas nuestras operaciones y extendemos este compromiso a los terceros que operan junto a nosotros. Consecuentemente, desarrollamos nuestro negocio respetando la dignidad humana y el valor individual de cada persona.

2. Objetivo

La finalidad de esta Política es establecer la estrategia de Vista para gestionar la diversidad, la equidad y la inclusión, a través de la implementación, el desarrollo y el fomento de una cultura organizacional que respete y valore las particularidades de cada persona, facilite la igualdad de oportunidades y garantice un ambiente de trabajo libre de discriminación y de violencia, para todas las personas que trabajan en la Compañía.

3. Antecedentes

En agosto de 2020 Vista adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas, apoyando los Diez Principios sobre los Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Anticorrupción.

De igual manera, apoyamos el propósito de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, para lograr un mundo más equitativo, inclusivo y ambientalmente sustentable. Para esto identificamos aquellos objetivos en los que tenemos mayor impacto y destacamos aquellos que se relacionan con la presente política:

- Objetivo 3 - Salud y Bienestar: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
- Objetivo 5 - Igualdad de Género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- Objetivo 8 - Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

En línea con esto, apoyamos los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de la Organización de Naciones Unidas.

Mediante estas adhesiones, expresamos nuestro compromiso de incorporar los principios mencionados como parte de la estrategia del negocio, la cultura, y el día a día de las operaciones de Vista.

4. Responsabilidades

En relación a esta Política, es responsabilidad de:

- **todas las personas** que conformamos Vista respetar y promover la diversidad, la equidad y la inclusión. Esto sucede cuando: respetamos los diferentes talentos, capacidades y experiencias de las demás personas; valoramos las opiniones del resto del equipo; fomentamos una atmósfera de confianza, libre de discriminación, acoso y violencia.
- la **gerencia de Recursos Humanos** difundir esta Política y hacerla cumplir.

- del **Comité de Embajadores DEI** (Diversidad, Equidad e Inclusión) apoyar la implementación de la política, supervisar el avance de los compromisos asumidos y promover esta agenda en Vista.
- **quienes lideran** la organización, comprometerse y promover un ámbito laboral en el que se valore la diversidad, la igualdad de oportunidades, la equidad y la inclusión. Esto será posible en la medida en que prime el respeto, la confianza, el trabajo en equipo, la participación, la escucha activa y el reconocimiento.

5. Principios

Se detallan los principios que guiarán esta Política y, por lo tanto, las acciones que se desprendan de ésta:

- **Igualdad y equidad:** la igualdad de derechos y oportunidades es el objetivo último de las acciones de esta Política. Sin embargo, es necesario incorporar el principio de equidad, que busca compensar las desigualdades históricas tomando acciones proactivas, para asegurar a largo plazo, la igualdad real.
- **Interseccionalidad:** hay múltiples formas de desigualdad en nuestra sociedad: El género, la etnia, la edad, la condición migrante, entre otras, son características que, al combinarse, generan distintas experiencias de discriminación. La perspectiva interseccional implica tenerlas en consideración.
- **Respeto a la diversidad:** para que las acciones sean sostenibles en el tiempo y se logre una transformación cultural, es necesario escuchar e incluir a todas las personas que componen la organización, sosteniendo debates constructivos y respetuosos.
- **Transversalidad:** hace referencia a que las cuestiones de diversidad, equidad e inclusión deben ser tenidas en cuenta, de manera **integral**, en todas las áreas y aspectos del negocio, tanto internos como externos.

6. Alcance

La búsqueda de una mayor igualdad tiene dos dimensiones a considerar en relación al alcance: la interna, en su rol como organización empleadora y, la externa, por el impacto que genera en su cadena de valor y en las comunidades en donde opera.

Sobre el alcance interno, esta Política es aplicable a todo el personal de Vista y de todas las compañías que conforman el grupo Vista, que llevan adelante actividades, operaciones y negocios en cualquier lugar del mundo, cualquiera sea su modalidad de contratación, antigüedad o jerarquía.

7. Compromisos

Con el objetivo de hacer efectiva esta Política, asumimos los siguientes compromisos:

- Elaborar y ejecutar anualmente un plan de acción (Plan Vista DEI) que contenga ejes de diversidad definidos, prioridades, formación, responsables, presupuesto, metas, KPIs.
- Asegurar que Vista sea un espacio libre de todo tipo de violencia, discriminación y acoso y promover ambientes de trabajo respetuosos.
- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Promover que todos los profesionales de Vista aporten sus conocimientos, experiencias y habilidades, con independencia de sus condiciones o circunstancias personales o sociales.
- Llevar adelante sensibilizaciones y actualizaciones para todo el personal sobre los temas que esta política aborda, haciendo énfasis en las personas que ocupan posiciones de liderazgo.
- Garantizar que los procesos de selección y contratación se asienten sobre criterios neutros y objetivos de experiencia y capacidad.
- Asegurar que las decisiones en materia de promoción y desarrollo profesional se fundamenten en criterios equitativos.
- Asegurar que, en la formación de cada profesional, se dote de los conocimientos, aptitudes y habilidades suficientes para el adecuado desarrollo de su trabajo.
- Fomentar el uso de lenguaje inclusivo en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa, y erradicar, en todo caso, el empleo de lenguaje discriminatorio.
- Medir y reportar los progresos realizados y alcanzados a favor de la diversidad, la equidad y la inclusión.

8. Perspectiva de género

En Vista promovemos activamente el desarrollo profesional de las mujeres y tenemos la determinación de lograr la paridad de género en todos los niveles de la Compañía.

Para lograr estos objetivos nos comprometemos a:

- Mantener un *target* del 50% de los nuevos ingresos para mujeres en todos los niveles jerárquicos y áreas.
- Fomentar una distribución más equitativa de mujeres y varones, tanto en las distintas áreas funcionales como en los niveles jerárquicos.
- Promover la formación y el desarrollo de mujeres con el objetivo de que ocupen puestos de liderazgo.
- Comprometerse con el principio de igual remuneración para trabajos del mismo valor entre varones y mujeres.

- Eliminar las barreras simbólicas que obstaculizan el desarrollo de las mujeres dentro de la organización vinculadas a los sesgos, el trato y la discriminación en base al género.
- Remover las barreras materiales que previenen que más mujeres se incorporen y se desarrollen, como la infraestructura, los elementos de seguridad y los equipos, entre otros, teniendo en cuenta las necesidades específicas de los distintos géneros.
- Incluir, a través del trabajo con la cadena de valor y con las comunidades donde opera Vista, acciones tendientes a lograr una mayor igualdad de género.

9. Documentos relacionados:

Código de Ética y Conducta, Procedimiento de Investigación a la Violación del Código de Ética y Conducta, Política de Conducta y Acciones Correctivas, Política de Protección al Denunciante contra Represalias, Política de Prevención de la Violencia, el Acoso y la Discriminación, Política de Comunicación de Puertas Abiertas.

Finalmente, la Compañía informará al personal la vigencia, modificación o cancelación de la presente política a través de los medios dispuestos para tal fin.

Rev. 1

Diego Crespo

Human Capital Manager

Vista Energy S.A.B. de C.V.