



Human Rights Policy

Applicability: All employees of Semptra and the Semptra Companies

Policy statement

At Semptra, our vision is to *Deliver Energy with Purpose*. Embedded within that vision is the belief that business has a responsibility to respect and protect human rights. Across Semptra and our operating companies, employees are expected to be ethical, respectful, non-discriminatory and to help contribute to the growth and prosperity of the communities we serve.

Our commitment to respect human rights includes, at a minimum, those impacted by our operations and business relationships. We work to prevent, mitigate and account for how we address potential adverse human rights risks and impacts from our activities, including adverse effects that our infrastructure or operations may have on people and communities. We recognize that individuals from certain groups or populations, including but not limited to, Indigenous Peoples, may be more vulnerable and at heightened risk of marginalization.

As a company we support the following international human rights standards and principles:

- The Universal Declaration of Human Rights;
 - The International Covenant on Civil and Political Rights;
 - The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights;
 - The International Labor Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work;
 - The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW);
 - The Convention on the Rights of the Child;
 - The UN Guiding Principles on Business and Human Rights; and
 - The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises
-
- To fulfill our commitment in support of human rights, we strive to:
 - Conduct periodic human rights assessments, including an enterprise wide assessment every five to seven years and more frequent analysis of key focus areas;
 - Avoid causing or contributing to human rights violations;
 - Mitigate and/or remediate adverse human rights impacts of our operations where possible;
 - Prohibit the use of child labor and forced labor in company operations and our business partners;

- Articulate our expectations with respect to human rights to our suppliers and business partners and request attestations or certifications from vendors where they acknowledge to abide and comply with the same Human Rights values of Sempra;
- Promote a formal grievance mechanism;
- Be transparent and communicate our efforts, successes and challenges related to human rights; and
- Engage in meaningful consultation with potentially affected groups and other relevant stakeholders or their representative organizations, as well as independent experts with knowledge of human rights risks globally as a way to understand concerns and anticipate and proactively address any potential emergent risks.

Grievance mechanism

If an employee, business partner, supplier, customer or other stakeholder witnesses or learns of any incident that may involve a violation of this policy, they can report their concern or grievance, anonymously if desired, via Sempra's Ethics & Compliance Helpline, available 24 hours a day, seven days a week:

www.SempraEthics.com

United States: 800-793-7723

Mexico: 001-770-582-5249

Every report made to the Helpline is investigated. We do not tolerate retaliation against individuals who report concerns in good faith.

In addition to the Ethics & Compliance Helpline, employees may report a concern to their immediate supervisor; the next level of management above their supervisor; the Corporate Compliance Department; the Human Resources Department; or our Chief Ethics Officer.

Verification and Transparency

Sempra will conduct periodic (roughly every five to seven years) human rights impact assessments with the aim to review alleged violations; review the processes and systems used to identify and investigate alleged violations and use due diligence and monitoring for continuous improvement. Sempra Energy will also report to the public on its human rights-related commitments consistent with this Human Rights Policy and as part of its annual Sustainability Report.

Background

Respect for human rights is essential to the sustainability of a business. Private enterprise plays a fundamental role in tackling human rights challenges, in collaboration with government where possible. Transparency on key topics such as human rights enables informed decision-making and builds trust with shareholders, customers, community leaders, employees, business partners, suppliers and other stakeholders. These stakeholders represent many different races, nationalities, religions, cultures and customs.

We believe in the dignity, human rights and personal aspirations of all people. This belief is foundational to our Code of Business Conduct and to our longstanding commitment to diversity and inclusion. Our approach to human rights is also consistent with the principles set out in the United Nations' (UN) *Guiding Principles on Business and Human Rights*, the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, and the International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

Definitions

Human Rights: Human rights are rights inherent to all human beings, regardless of race, color, national origin, ancestry, citizenship, religious creed, physical or mental disability including HIV and AIDS, cancer, genetic characteristics, marital status, sex, sexual orientation, gender identity or expression, age, pregnancy, childbirth, or related medical conditions, family and medical care leave, military status, or political affiliation. Human rights include the right to life and liberty, freedom from slavery and torture, freedom of opinion and expression, the right to work and education, and many more. Everyone is entitled to these rights, without discrimination.

Child Labor: Any kind of work that deprives children of their childhood, their potential and their dignity, and that is harmful to physical and mental development (ILO).

Forced Labor: All work or service which is exacted from any person under the threat of a penalty and for which the person has not offered himself or herself voluntarily (ILO).

Human Rights Assessment: A human rights assessment is a process for identifying, understanding, assessing and addressing the adverse effects of a business project or activities on the human rights enjoyment of impacted rights-holders such as workers and community members.

Sempra Company: A subsidiary or other entity as to which Sempra has majority ownership and control.

Política de Derechos Humanos

Alcance: Todos los Empleados de Sempra y las Compañías de Sempra

Política

En Sempra, nuestra visión es *Suministrar Energía con Propósito*. Dentro de esa visión está la creencia de que las compañías tengan la responsabilidad de respetar y proteger los derechos humanos. En Sempra y en las Compañías de Sempra, se espera que los empleados sean éticos, respetuosos, que no discriminen y que ayuden a contribuir al crecimiento y a la prosperidad de las comunidades a las que servimos.

Nuestro compromiso de respetar los derechos humanos incluye, como mínimo, a las personas afectadas por nuestras operaciones y relaciones comerciales. Trabajamos para prevenir, mitigar y explicar cómo abordamos los posibles riesgos e impactos adversos sobre los derechos humanos derivados de nuestras actividades, incluyendo los efectos adversos que nuestras infraestructuras u operaciones pueden tener sobre las personas y las comunidades. Reconocemos que los individuos de ciertos grupos o poblaciones, que incluye, sin limitación, los Pueblos Indígenas, pueden ser más vulnerables y estar en mayor riesgo de marginación.

Como empresa, apoyamos las siguientes normas y principios internacionales de derechos humanos:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos; • El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (ILO) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW);
- La Convención sobre los Derechos del Niño;
- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos; y
- Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) para Empresas Multinacionales

Para cumplir nuestro compromiso de apoyo a los derechos humanos, nos esforzamos por

- Realizar evaluaciones periódicas de los derechos humanos, incluida una evaluación para toda la compañía cada cinco a siete años y un análisis más frecuente para áreas de interés clave;
- Evitar causar o contribuir a las violaciones de los derechos humanos;
- Mitigar y/o remediar los impactos adversos de nuestras operaciones sobre los derechos humanos cuando sea posible;
- Prohibir el uso de mano de obra infantil y trabajo forzoso en las operaciones de la compañía y de nuestros socios comerciales; Articular nuestras expectativas con respecto a los derechos humanos a nuestros proveedores y socios comerciales y solicitar a los

proveedores declaraciones o certificaciones en las que reconozcan que acatan y cumplen los mismos valores de derechos humanos de Sempra;

- Promover un mecanismo formal de reclamación;
- Ser transparentes y comunicar nuestros esfuerzos, éxitos y retos relacionados con los derechos humanos; y
- Participar en consultas significativas con grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas relevantes o sus organizaciones representativas, así como con expertos independientes con conocimiento de los riesgos para los derechos humanos a nivel mundial, como una forma de entender las preocupaciones, anticipar y abordar proactivamente cualquier riesgo potencial emergente.

Mecanismo de Reclamación

Si un empleado, un socio comercial, un proveedor, un cliente u otra parte interesada es testigo o tiene conocimiento de algún incidente que pueda implicar una violación a esta política, puede informar su preocupación o queja, de forma anónima si lo desea, a través de la Línea de Ética y Cumplimiento de Sempra, disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana:

www.SempraEthics.com

Estados Unidos: 800-793-7723

México: 770-582-5249

Todas las denuncias realizadas a la Línea de Ética y Cumplimiento se investigan. No toleramos que se tomen represalias contra las personas que denuncian sus problemas de buena fe.

Además de la Línea de Ética y Cumplimiento, los empleados pueden informar a su supervisor inmediato; al siguiente nivel de gestión superior a su supervisor; al Departamento de Cumplimiento Corporativo; al Departamento de Recursos Humanos; o al Chief Ethics Officer de cualquier problema que tengan.

Verificación y Transparencia

Sempra y las Compañías de Sempra realizan evaluaciones periódicas (aproximadamente cada cinco a siete años) del impacto sobre los derechos humanos con el objetivo de revisar las presuntas violaciones; revisar los procesos y sistemas utilizados para identificar e investigar las presuntas violaciones y utilizar la debida diligencia y monitoreo para lograr una mejora continua. Sempra y las Compañías de Sempra también informan al público sobre sus compromisos relacionados con los derechos humanos en relación con esta Política de Derechos Humanos y como parte del Reporte de Sustentabilidad Corporativa anual.

Antecedentes

El respeto de los derechos humanos es esencial para la sustentabilidad de una empresa. La empresa privada desempeña un papel fundamental a la hora de abordar los retos de los derechos humanos, en colaboración con el gobierno cuando sea posible. La transparencia en temas clave como los derechos humanos permite tomar decisiones con conocimiento de causa y genera confianza con los accionistas, los clientes, los líderes de la comunidad, empleados, socios comerciales, proveedores y otras partes interesadas. Estas partes interesadas representan muchas razas, nacionalidades, religiones, culturas y costumbres diferentes.

Creemos en la dignidad, los derechos humanos y las aspiraciones personales de todas las personas. Esta creencia es la base de nuestro Código de Conducta Empresarial y de nuestro prolongado compromiso con la diversidad y la inclusión. Nuestro enfoque de los derechos humanos también es coherente con los principios establecidos en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU), la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Definiciones

Derechos Humanos: Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, independientemente de la raza, color, origen nacional, ascendencia, ciudadanía, credo religioso, discapacidad física o mental, incluidos el VIH y el SIDA, el cáncer, características genéticas, estado civil, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, permiso de atención médica y familiar, condición militar o afiliación política. Los derechos humanos incluyen el derecho a la vida y a la libertad, a no ser sometido a la esclavitud ni a la tortura, a la libertad de opinión y de expresión, al derecho al trabajo y a la educación, y muchos más. Todo el mundo tiene derecho a estos derechos, sin discriminación.

Trabajo infantil: Todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

Trabajo forzoso: Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Evaluación de los Derechos Humanos: Una evaluación de los derechos humanos es un proceso para identificar, comprender, valorar y abordar los efectos adversos de un proyecto o actividad empresarial para el disfrute de los derechos humanos de los titulares de derechos afectados, como los trabajadores y los miembros de la comunidad.

Compañía de Sempra: Una subsidiaria u otra entidad en la que Sempra tiene la propiedad y el control mayoritario.