

ANEXO "A"

CANACOL ENERGY LTD. REVELACIÓN DE GOBIERNO CORPORATIVO

El Instrumento Nacional 58-101, titulado "Revelación de las Prácticas de Gobierno Corporativo" ("NI 58-101") requiere que si la administración de un emisor solicita poderes de sus titulares de valores con el propósito de elegir miembros de junta directiva, cierta revelación definida respecto de los asuntos de gobierno corporativo sea incluida en la circular informativa de la administración. La TSX también requiere que las compañías inscritas suministren, en forma anual, la revelación del gobierno corporativo como está establecida por NI 58-101.

La revelación de gobierno corporativo exigida a la Compañía es la contenida en la Forma 58-101F1 la cual está anexa a NI 58-101 ("Forma 58-101F1 Revelación").

Lo establecido abajo es una descripción de las prácticas actuales de gobierno corporativo relativas a la Forma 58-101F1 - Revelación.

1. Junta directiva

(a) Revelar la identidad de los miembros de junta directiva que son independientes

Los siguientes siete miembros de junta directiva de la Compañía son independientes (para los propósitos de NI 58-101):

Michael Hibberd
Stuart Hensman
David Winter
Gregory D. Elliot
Francisco Díaz Salazar
Alberto Jose Sosa Schlageter
Oswaldo Cisneros

(b) Revele la identidad de los miembros de junta directiva que no sean independientes y describa los fundamentos de tal determinación.

Charle Gamba no es independiente pues es el Presidente y Director Ejecutivo de la Compañía.

(c) Revele si la mayoría de los miembros de la junta directiva es o no independiente. Si la mayoría de miembros de junta directiva no es independiente, describa qué hace la junta directiva (la junta) para facilitar el ejercicio de juicio independiente en el cumplimiento de sus responsabilidades.

La mayoría de los miembros actuales de la junta directiva de la Compañía (siete de ocho) es independiente. Todos los miembros actuales de la junta directiva de la Compañía, están siendo nominados para su elección en la Asamblea como miembros de la Junta. Asumiendo que todos los nominados propuestos para miembros de junta sean elegidos en la Asamblea, la mayoría de los miembros de junta directiva de la Compañía (siete de los ocho) será independiente.

Claudia Victoria Salgado R.


TRADUCTORA OFICIAL
Gert. # 0249 U. Nal.

- (d) Si un director es actualmente director de cualquier otro emisor que es un emisor reportante (o el equivalente) en una jurisdicción de otro país, identifique ambos, tanto el miembro de junta directiva como el otro emisor.

Los siguientes miembros de junta directiva son actualmente miembros de junta directiva de otros emisores que son emisores reportados (o el equivalente):

Director	Otros emisores reportante
Charle Gamba	Horizon Petroleum plc. Ikkuma Resources Corp.
Michael Hibberd	Greenfields Petroleum Corporation Montana Exploration Corp. Pan Orient Energy Corp. PetroFrontier Corp. Sunshine Oilsands Ltd.
Stuart Hensman	CI Funds RIFCO Inc.
David Winter	Horizon Petroleum plc.
Alberto José Sosa Schlageter	C.A. Fábrica Nacional de Vidrio
Oswaldo Cisneros	C.A. Fábrica Nacional de Vidrio

- (e) Revele si los miembros independientes de la junta directiva realizan habitualmente reuniones programadas en las cuales los miembros no independientes de la junta directiva y los miembros de la administración no están como asistentes. Si los miembros independientes de junta directiva realizan tales reuniones, revele el número de reuniones realizadas desde el inicio del más reciente año financiero terminado del emisor. Si los miembros independientes de junta directiva no realizan tales reuniones, describa qué hace la junta para facilitar la discusión abierta y sincera entre sus miembros independientes de junta directiva.

Al final o durante cada sesión de la Junta, los miembros de la administración de la Compañía y los miembros no independientes de junta directiva de la Compañía que están presentes en tal reunión dejan la reunión con el fin de que los miembros independientes de junta directiva se reúnan. Se realizaron ocho reuniones de miembros independientes de junta directiva durante el año financiero terminado en diciembre 31 de 2016. Además, otras reuniones de los miembros independientes de junta directiva pueden llevarse a cabo en cualquier momento si es necesario.

- (f) Revele si el presidente de la Junta es un miembro independiente de junta directiva. Si la junta tiene un presidente o un miembro líder que sea un miembro independiente, revele la identidad del presidente o miembro líder independiente y describa su rol y sus responsabilidades. Si la junta no tiene un presidente que sea independiente ni un miembro líder que sea independiente, describa qué hace la junta para dar liderazgo para sus miembros independientes de junta directiva.

Michael Hibberd es el actual Presidente de la Junta y es un miembro de junta directiva independiente. De acuerdo con el mandato del Presidente, este preside todas las reuniones de la Junta y, a menos que se determine otra cosa, todas las asambleas de accionistas y, entre otras cosas, debe supervisar todos los aspectos de la dirección y administración de la Junta,

Claudia Victoria Salgado R.


 TRADUCTORA OFICIAL
 Cert. # 0249 U. Nal.

dar liderazgo a la Junta y promover la toma de decisiones ética y responsable. El Presidente debe empeñarse en cumplir con sus responsabilidades de Junta en una forma que asegure que la Junta sea capaz de funcionar independientemente de la administración y debe considerar, y permitir, cuando sea apropiado, una reunión de los miembros independientes de junta directiva, de modo que las reuniones de la Junta puedan tener lugar sin que la administración esté presente. El Presidente también debe empeñarse en verificar que haya procedimientos razonables en operación para permitir que los miembros de junta directiva contraten asesores externos a cargo de la Compañía en circunstancias adecuadas.

- (g) **Revele el registro de asistencia de cada miembro de junta directiva para todas las reuniones de la junta realizadas desde el inicio del más reciente año financiero terminado del emisor.**

El registro de asistencia de cada uno de los miembros de junta directiva de la Compañía para las reuniones y los comités realizados durante el año financiero terminado en diciembre 31 de 2016 fue el siguiente:

Nombre	Reuniones de Junta Asistió / Realizadas	Reuniones del Comité de Auditoría Asistió / Realizadas	Reuniones del Comité de Reservas Asistió / Realizadas	Reuniones del Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración Asistió / Realizadas
Charle Gamba	8/8	N/A	3/3	N/A
Michael Hibberd	8/8	6/6	N/A	3/3
Stuart Hensman	8/8	6/6	N/A	3/3
David Winter	7/8	N/A	3/3	N/A
Gregory D. Elliot	7/8	N/A	3/3	N/A
Francisco Diaz Salazar	7/8	6/6	N/A	N/A
Alberto Jose Sosa Schlageter	6/8	N/A	N/A	3/3
Oswaldo Cisneros ⁽¹⁾	6/8	2/4	N/A	N/A
Jason Bednar ⁽²⁾	2/2	N/A	N/A	N/A

Notas:

- (1) El Sr. Cisneros fue designado para el Comité de Auditoría en abril 29 de 2016.
 (2) El Sr. Bednar no se presentó para reelección a la Junta en la asamblea general de accionistas que se reunió en abril 29 de 2016.

- 2. Mandato de la Junta – Revele el texto del mandato escrito de la Junta. Si la junta no tiene un mandato escrito, describa cómo delinea la junta su rol y sus responsabilidades.**

El mandato de la Junta se adjunta al presente documento como Anexo "A".

Claudia Victoria Salgado R.


 TRADUCTORA OFICIAL
 Cert. # 0249 U. Nat.

3. Descripciones de cargos

- (a) **Revele si la junta ha desarrollado o no descripciones escritas de cargos para el presidente y el presidente de cada uno de los comités de la junta. Si la junta no ha desarrollado descripciones escritas de cargos para el presidente y/o el presidente de cada comité de la junta, brevemente describa cómo delinea la junta el rol y las responsabilidades de cada una de estas posiciones.**

La Junta ha desarrollado descripciones escritas para el Presidente y para el presidente del Comité de Auditoría, del Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración, y del Comité de Reservas.

- (b) **Revele si la junta y el CEO han desarrollado una descripción escrita del cargo para el CEO. Si la junta y el CEO no han desarrollado tal descripción de cargo, brevemente describa cómo delinea la junta el rol y las responsabilidades del CEO.**

La Junta, con el aporte del Presidente y Director Ejecutivo de la Compañía, ha desarrollado una descripción escrita del cargo de Presidente y Director Ejecutivo.

4. Orientación y educación continuada

- (a) **Brevemente describa qué medidas toma la Junta para orientar a los nuevos miembros de la junta directiva en relación con (i) el rol de la Junta, sus comités y sus miembros de junta directiva, y (ii) la naturaleza y operación del negocio del emisor.**

Si bien la Compañía no tiene actualmente un programa formal de orientación y educación para nuevos miembros en la Junta, la Compañía históricamente ha prestado tal orientación y educación de manera informal. En cuanto nuevos miembros de junta directiva han llegado a la Junta, la administración ha suministrado a estas personas las políticas corporativas, la información histórica sobre la Compañía, así como información del desempeño de la Compañía y su plan estratégico con un esbozo de los deberes y responsabilidades generales implicados en el cumplimiento de su tarea. La Junta cree que estos procedimientos han probado ser un enfoque práctico y efectivo a la luz de las circunstancias particulares de la Compañía, incluido su tamaño, la limitada rotación de los miembros de junta directiva y la experiencia y pericia de los miembros de la Junta.

- (b) **Brevemente describa qué medidas toma la Junta, si las hay, para brindar educación continuada a sus miembros de junta directiva. Si la junta no brinda educación continuada, describa cómo se asegura la junta de que sus miembros mantengan la habilidad y el conocimiento necesarios para cumplir con sus obligaciones como miembros de junta directiva.**

No hay un programa formal de educación continuada para los miembros de la junta directiva de la Compañía. La Compañía insta a los miembros de junta directiva a que sean asistentes, se matriculen o participen en cursos y/o seminarios relacionados con conocimiento financiero, gobierno corporativo y materias y ha aceptado pagar el costo de tales cursos y seminarios. Cada miembro de junta directiva de la Compañía tiene la responsabilidad de asegurarse de mantener la habilidad y el conocimiento necesarios para cumplir con sus obligaciones como miembro de junta directiva.

Claudia Victoria Salgado R.

TRADUCTORA OFICIAL
Cert. # 0249 U. Nal.

5. Conducta ética empresarial

- (a) **Revele si la junta ha adoptado un código escrito para los miembros de junta directiva, directivos y empleados. Si la junta ha adoptado un código escrito:**

La Compañía ha adoptado un Código de Conducta Empresarial para los miembros de junta directiva, directivos and empleados (el "Código").

- (i) **Revele cómo una persona o compañía puede obtener una copia del código;**

Cada miembro de junta directiva, directivo y empleado de la Compañía ha recibido una copia del Código y una copia del Código puede ser obtenida de Jason Bednar, Vicepresidente Financiero de la Compañía, en el (403) 561-1648.

- (ii) **Describa cómo la junta hace seguimiento al cumplimiento de su código o, si la junta no hace seguimiento al cumplimiento de su código, explique si la junta verifica el cumplimiento de su código, y cómo lo hace; y**

La Junta hace seguimiento al cumplimiento del Código mediante la solicitud a cada uno de los empleados y consultores de la Compañía que afirmen por escrito en forma anual que aceptan acatar el Código, su conducta ética durante el año, y la revelación con respecto a cualquier conflicto de interés. Además, la administración debe entregar informes sobre el cumplimiento del Código a la Junta en forma periódica.

- (iii) **Suministre una referencia cruzada a cualquier informe de cambio importante desde el inicio del más reciente año financiero terminado del emisor, que se refiera a una conducta de un miembro de junta directiva o un directivo ejecutivo que constituya una desviación frente al código.**

No ha habido informes de cambios importantes desde el inicio del más reciente año financiero terminado de la Compañía que se refiera a una conducta de un miembro de junta directiva o un directivo ejecutivo que constituya una desviación frente al código.

- (b) **Describa los pasos que sigue la junta para asegurarse de que los miembros de junta directiva ejerciten una juicio independiente al considerar transacciones y acuerdos con respecto a los cuales un miembro de junta o directivo ejecutivo tenga un interés importante.**

De acuerdo con la *Ley de Sociedades Anónimas Comerciales* (Alberta), los miembros de junta directiva que sean parte, o sean miembros de junta directiva o directivos de una persona que sea parte, en un contrato importante o una transacción importante, o un contrato importante propuesto o una transacción importante propuesta, deben revelar la naturaleza y alcance de su interés y no votar ninguna resolución para aprobar el contrato o la transacción. Además, en ciertos casos, un comité independiente de la Junta puede formarse para deliberar en tales materias en ausencia de la parte interesada.

- (c) **Describa otras medidas que tome la junta para impulsar y promover una cultura de conducta ética empresarial.**

Además del Código, la Junta también ha adoptado una "Política de Denuncia de Actos Incorrectos" mediante la cual los empleados y consultores cuentan con los mecanismos

Claudia Victoria Salgado R.

[Signature]
 TRADUCTORA OFICIAL
 Cert. # 0249 U. Nat.

mediante los cuales pueden elevar sus inquietudes con respecto a falsificación de registros financieros, conducta no ética, acoso y robo, mediante un proceso anónimo y confidencial.

6. Nominación de Miembros de junta directiva

- (a) **Describa el proceso por el cual la junta identifica nuevos candidatos para nominación a la junta.**

La Junta no ha designado a un comité nominador. La Junta determina los nuevos nominados a la Junta aunque no se ha adoptado un proceso formal. Los nominados generalmente son el resultado de esfuerzos de reclutamiento de los miembros de la Junta, incluidas las discusiones tanto formales como informales entre miembros de la Junta y directivos. Se anticipa que los nuevos candidatos sea identificados en relación con: (i) la competencia y las habilidades que la Junta considera necesario poseer para la Junta como un todo; (ii) la competencia y las habilidades que la Junta considera que posee cada miembro existente de la junta; (iii) las competencias y habilidades que cada nuevo nominado traerá a la sala de la junta; y (iv) si el nuevo nominado puede dedicar suficiente tiempo y recursos a sus deberes como miembro de la Junta. Ver también los ítems 11 y 12 más adelante.

- (b) **Describa si la junta tiene un comité nominador compuesto totalmente por miembros independientes de junta directiva. Si la junta no tiene un comité nominador compuesto totalmente por miembros independientes de junta directiva, describa qué medidas adopta la junta para promover un proceso objetivo de nominación.**

La Junta no ha nombrado a un comité nominador. La Junta como un todo es responsable de seleccionar a los nominados para elección a la Junta. La Junta procura revisar periódicamente la objetividad del proceso de nominación.

- (c) **Si la junta tiene un comité nominador, describa las responsabilidades, las facultades y la operación del comité nominador.**

Ver punto 6(a) precedente.

7. Remuneración

- (a) **Describa el proceso por el cual la junta determina la remuneración para los miembros de junta directiva y directivos del emisor.**

Ver "INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA COMPAÑÍA – Declaración de remuneración para los ejecutivos – *Discusión y análisis de la remuneración* " con respecto a los directivos de la Compañía, e "INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA COMPAÑÍA – Remuneración de miembros de junta directiva" con respecto a los miembros de junta directiva de la Compañía.

- (b) **Revele si la junta tiene un comité de remuneración compuesto totalmente por miembros independientes de la junta directiva. Si la junta no tiene un comité de remuneración compuesto totalmente por miembros independientes de la junta directiva, describa qué medidas toma la junta para verificar que haya un proceso objetivo para determinar dicha remuneración.**

El Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración está compuesto por tres miembros independientes de la junta directiva.

Claudia Victoria Salgado R.

TRADUCTORA OFICIAL
Cert. # 0249 U. Nal.

- (c) **Si la junta tiene un comité de remuneración, describa las responsabilidades, las facultades y la operación del comité de remuneración.**

El Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración tiene la responsabilidad de revisar materias relacionadas con las políticas de recursos humanos y remuneración de los miembros de junta directiva, directivos y empleados de la Compañía y sus subsidiarias en el contexto del presupuesto y el plan de negocios de la Compañía. Como parte del mandato y la responsabilidad del Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración, es responsable de formular y hacer recomendaciones a la Junta con respecto a asuntos de remuneración relacionados con miembros de junta directiva y empleados de la Compañía. Sin limitar la generalidad de lo precedente, el Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración tiene los siguientes deberes:

- (i) asistir a la Junta en el establecimiento y seguimiento de las políticas y prácticas de gobierno corporativo de la Compañía para asegurar que cumplan con las normas y directrices aplicables establecidas por los reguladores de valores;
- (ii) preparar la respuesta de la Compañía a leyes de valores aplicables o normas de bolsas de valores cuando se requiera, y explicar según sea necesario toda diferencia entre el sistema y las políticas de gobierno de la Compañía y los estándares de gobierno recomendados por los reguladores de valores;
- (iii) proponer cambios según sea necesario, en cualquier momento, para responder a las recomendaciones o directrices de gobierno específicas de autoridades reguladoras, así como los cambios en el ambiente de negocios de la Compañía, y verificar que todos los sistemas de gobierno necesarios o apropiados permanezcan en operación y sean periódicamente revisados para medir su efectividad;
- (iv) asistir a la Junta con una revisión anual de la Junta y el comité de estructura;
- (v) asegurarse de que todos los miembros de la Junta hayan sido informados de sus deberes y responsabilidades como miembros de junta directiva de la Compañía y que sean conscientes de los mismos;
- (vi) asegurarse de que la Compañía tenga en efecto políticas adecuadas y procedimientos para permitir a la Compañía que cumpla con sus continuas exigencias de revelación así como de comunicación y confidencialidad;
- (vii) asegurarse de que la Compañía tenga en efecto políticas y procedimientos adecuados para identificar y manejar los principales riesgos del negocio de la Compañía;
- (viii) desarrollar y hacer seguimiento a las políticas de la Compañía relacionadas con la negociación de valores de la Compañía por personas con acceso a información privilegiada;
- (ix) revisar anualmente las áreas de potencial responsabilidad personal de los miembros de junta directiva y asegurarse de que hayan en operación medidas de protección adecuada;
- (x) hacer que la Junta anualmente revise su definición de un miembro de junta "independiente" y establecer procesos formales para determinar la independencia de los miembros de la Junta así como el manejo de situaciones de conflicto de intereses;

Claudia Victoria Salgado R.



TRADUCTORA OFICIAL
Cert. # 0249 U. NaL

- (xi) desarrollar las directrices y el mandato escrito de gobierno corporativo para la Junta, en el cual explícitamente se reconozca la responsabilidad por la gestión de supervisión de la Compañía se consideren (i) las medidas para recibir retroalimentación de parte de los interesados y (ii) las expectativas y responsabilidades de los miembros de junta directiva, incluidos los deberes y responsabilidades básicos con respecto a la asistencia las reuniones de la Junta y la revisión anticipada de materiales para la reunión;
- (xii) supervisar el desarrollo de términos de referencia para los comités de la Junta y revisar o hacer arreglos para la revisión por parte de comités adecuados de los términos de referencia en forma anual, en consulta con los otros comités, según fuere apropiado, para hacer recomendaciones a la Junta sobre cambios para mejorar tales términos de referencia.;
- (xiii) desarrollar unas descripciones claras de cargos para el Presidente de la Junta y el presidente de cada comité de la Junta, y junto con el CEO desarrollar una descripción clara del cargo de CEO, delimitando los roles y las responsabilidades entre la Junta y los directivos ejecutivos;
- (xiv) evaluación de la Junta, sus comités y cada miembro de junta directiva individual con respecto a la efectividad de su aporte;
- (xv) desarrollar un programa comprensivo de orientación y educación continuada para todos los miembros de la junta directiva;
- (xvi) hacer seguimiento al proceso para desarrollar planificadores anuales de reuniones para la junta y sus comités, de modo que se verifique el cumplimiento de todos los requisitos del mandato de la Junta y los términos de referencia de los comités, respectivamente;
- (xvii) desarrollar un código escrito de conducta empresarial y ética que sea aplicable a todos los miembros de junta directiva, directivos y empleados de la Compañía;
- (xviii) considerar el nombramiento de un comité nominador con respecto al reclutamiento de miembro potenciales de la junta directiva (o el establecimiento de una función de nominación dentro de un comité existente de la Junta) y si se estima adecuado, desarrollar un documento escrito de constitución o unos términos de referencia de dicho comité en el desarrollo de un proceso para seleccionar, reclutar y evaluar el desempeño de nuevos miembros de junta directiva;
- (xix) asistir a la Junta con la revelación de las políticas y las prácticas de gobierno corporativo de la Compañía en los documentos de revelación de la Compañía;
- (xx) revisar y hacer recomendaciones con respecto a los recursos humanos de la Compañía en general y las estrategias de remuneración incluidos los planes de incentivos y los planes de remuneración con instrumentos participativos, y cualquier cambio importante a los mismos;
- (xxi) desarrollar y hacer recomendaciones a la Junta con respecto a la estrategia de remuneración adecuada para los miembros no ejecutivos de la Junta y anualmente revisar cuán adecuada es la estrategia de remuneración de los miembros no ejecutivos de la junta y la forma de la misma, para garantizar que alinee apropiadamente los

Claudia Victoria Salgado R.


TRADUCTORA OFICIAL
Cert. # 0249 U. Nał

intereses de los miembros de junta directiva con los intereses a largo plazo de la Compañía y los accionistas y que en forma realista refleje las responsabilidades y los riesgos involucrados en ser un miembro de junta directiva efectivo para la Compañía. El Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración reportará y hará recomendaciones a la Junta de acuerdo con ello;

- (xxii) asistir a la Junta con la selección y el nombramiento del CEO de la Compañía;
- (xxiii) supervisar la designación y la terminación de otros directivos ejecutivos de la Compañía;
- (xxiv) desarrollar recomendaciones para la aprobación por parte de la Junta del marco o política amplia para la remuneración del CEO y otros directivos ejecutivos (incluida la remuneración básica, la remuneración basada en incentivos de corto y largo plazo, los planes basados en instrumentos participativos, los planes de beneficios, los beneficios de pensión y otros beneficios de retiro);
- (xxv) considerar y hacer recomendaciones a la Junta con respecto a los términos de los contratos de servicio del CEO y otros ejecutivos y todo cambio propuesto a estos contratos y verificar que los términos contractuales de terminación y todo pago hecho sean justos para la persona y para la Compañía, que el mal desempeño no sea recompensado y que el deber de mitigar la pérdida sea totalmente reconocido;
- (xxvi) revisar y aprobar metas y objetivos corporativos relevantes para la remuneración del CEO, evaluar el desempeño del CEO a la luz de tales metas y objetivos corporativos y determinar el nivel de remuneración del CEO con base en esta evaluación;
- (xxvii) hacer seguimiento al desempeño de otros directivos ejecutivos contra las estrategias y los objetivos aprobado y supervisar la determinación de la remuneración de los directivos ejecutivos, especialmente con respecto a planes basados en incentivos y planes participativos de remuneración;
- (xxviii) como parte de la revisión anual del desempeño del CEO y otros directivos ejecutivos, cerciorarse de la integridad de los directivos ejecutivos y su contribución a la creación de una cultura de integridad en toda la organización, y reportar estas determinaciones a la Junta;
- (xxix) revisar la revelación de remuneración de los ejecutivos antes de que la Compañía revele públicamente tal información; y
- (xxx) asistir a la Junta en supervisar que haya programas de planeación de sucesión en operación, incluidos los programas para designar, fijar objetivos, entrenar, desarrollar y hacer seguimiento al desempeño de los directivos y otros empleados claves de la Compañía.

En desarrollo del mandato del Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración, debe estar compuesto por al menos tres miembros de junta directiva de la Compañía y todos los miembros deben ser independientes. La Junta de tiempo en tiempo debe designar a uno de los miembros del Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración para que sea Presidente de dicho comité. El Presidente del Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración es Stuart Hensman.

Claudia Victoria Salgado R.

CVS

TRADUCTORA OFICIAL
Cert. # 0249 U. Naj.

El Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración se reúne al menos dos veces al año y las otras veces que el Presidente del Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración determine.

8. Otros comités de la junta – Si la junta tiene comités en funcionamiento distintos a los de auditoría, remuneración y nominación, identifique los comités y describa su función.

Además de los Comités de Auditoría y de Gobierno Corporativo y Remuneración, la Compañía ha establecido un Comité de Reservas.

El Comité de Reservas es responsable de varios asuntos relacionados con las reservas de la Compañía que pueden ser delegados al Comité de Reservas conforme al Instrumento Nacional 51-101 – *Estándares de revelación para actividades de petróleo y gas ("NI 51-101")*, incluidos:

- (a) revelar con razonable frecuencia los procedimientos relacionados con la revelación de información con respecto a reservas y actividades de petróleo y gas relacionadas y los procedimientos para cumplir con las exigencias y restricciones de revelación del NI 51-101;
- (b) revisar el nombramiento del evaluador independiente ("Evaluador independiente ") bajo el NI 51-101 y, en caso de cualquier cambio propuesto a tal nombramiento, determinar las razones de los cambios propuestos y si ha habido disputas entre el Evaluador Independiente y la administración;
- (c) con el fin de preservar la independencia del Evaluador Independiente:
 - (i) Recomendar a la Junta el Evaluador Independiente por contratar después de considerar su pericia, calificaciones e independencia;
 - (ii) Recomendar a la Junta la Compensación del Evaluador Independiente; y
 - (iii) Reunirse con el Evaluador Independiente en sesión para discutir cualquier asunto surgido del proceso de evaluación y su interacción con la administración;
- (d) revisar el alcance de la revisión anual de las reservas por parte del Evaluador Independiente considerando los requisitos normativos y la práctica de la industria;
- (e) evaluar el desempeño del Evaluador Independiente;
- (f) revisar con razonable frecuencia los procedimientos de la Compañía para brindar información al Evaluador Independiente que reporta sobre los datos de reservas (según lo definido en el NI 51-101 y en lo sucesivo referidos como "Datos de Reservas ") para los fines del NI 51-101;
- (g) antes de aprobar la radicación de los Datos de Reservas, aprobar la radicación de los Datos de Reservas aprobando la radicación de los Datos de Reservas y las radicaciones anuales requeridas por el NI 51-101, reunirse con la administración y el Evaluador Independiente con el fin de (i) determinar si alguna restricción impuesta por la administración afecta la capacidad del Evaluador Independiente de reportar sobre los Datos de Reservas sin reservas; y (ii) revisar los Datos de Reservas y el reporte del Evaluador Independiente sobre los mismos;

Claudia Victoria Salgado R.



TRADUCTORA OFICIAL
Cert. # 0249 U. Naj,

- (h) revisar las radicaciones anuales exigidas por el NI 51-101 ("Radicaciones Anuales") y recomendar a la Junta la aprobación del contenido y la radicación de las Radicaciones Anuales;
- (i) revisar que todas las revelaciones hechas por o en nombre de la Compañía, que la Compañía conozca o deba razonablemente conocer, queden o pasen a quedar a disposición del público y todo documento radicado ante una autoridad reguladora de valores para verificar el cumplimiento del NI 51-101;
- (j) revisar los comunicados de prensa con la administración, así como la sustancia de la información de reservas de petróleo y gas suministrada a analistas y agencias de calificación, discusiones las cuales pueden ser discusiones generales sobre el tipo de información por revelar o el tipo de presentación por hacer; y
- (k) considerar y revisar con la administración, asesor legal externo, si fuere apropiado, y, a juicio del Comité, asesor legal especial y otros consultores y asesores que el Comité estime apropiados, toda correspondencia con reguladores o agencias del gobierno y todo reporte publicado que haga surgir asuntos importantes en relación con las reservas de petróleo y gas de la Compañía.

9. Evaluaciones – Revelar si la junta, sus comités y miembros individuales de junta directiva son regularmente evaluados con respecto a su efectividad y contribución. Si las evaluaciones son regularmente realizadas, describa el proceso usado para las evaluaciones. Si las evaluaciones no son habitualmente realizadas, describa cómo se cerciora la junta de que ella misma, sus comités y sus miembros individuales estén desempeñándose efectivamente.

La Compañía tiene un proceso formal en operación para evaluar la Junta, sus comités y los miembros individuales de la misma. Como parte de este proceso, a cada miembro de Junta se le exige, en forma anual, realizar una entrevista con el Presidente de la Junta o el Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración o diligenciar un cuestionario detallado relacionado con el desempeño de la Junta, sus comités y los miembros de aquella y estos.

10. Límites a los términos de los miembros de junta directiva y otros mecanismos para la renovación de la junta directiva.

La Junta no considera que los límites de términos fijos o las edades de retiro forzoso favorezcan los intereses de la Compañía. Por lo tanto, no ha adoptado específicamente límites de términos u otros mecanismos para la renovación de la Junta.

Sin embargo, al considerar nominados para la Junta, la Junta revisa las habilidades y la experiencia de los miembros actuales con el objetivo de recomendar un grupo de miembros de junta directiva que puedan perpetuar de la mejor manera el éxito de la Compañía y representar los intereses de los accionistas mediante el ejercicio de sano juicio y la aplicación de su diversidad de experiencia. La Junta también considera tanto el término de servicio como la edad de los miembros individuales, el término promedio de la Junta como un todo y la rotación de miembros durante los años previos al proponer nominados para elección de los miembros de la junta directiva de la Compañía. Adicionalmente, la Junta, también evalúa el conocimiento, la experiencia y el carácter de todos los nominados a la Junta y otros factores tales como la independencia de los miembros de junta directiva para garantizar que la Junta opere efectivamente y en forma independiente de la administración. La Junta también considera si el individuo enriquecerá la diversidad de opiniones y experiencias disponibles para la Junta en sus deliberaciones.

Claudia Victoria Saigado R.


 TRADUCTORA OFICIAL
 Cert. # 0249 U. Nat.

11. Políticas en relación con la representación de mujeres en la junta.

La Junta ha adoptado una política escrita de discriminación y diversidad (la "Política de Diversidad"). La Compañía reconoce y acoge los beneficios de tener una Junta diversa, y ve la creciente diversidad a nivel de la Junta como un elemento esencial para mantener su ventaja competitiva. Una Junta realmente diversa incluirá y hará buen uso de las diferencias en habilidades, la experiencia regional y de la industria, los antecedentes, el género y otras calidades de los miembros de junta directiva. Estas diferencias serán consideradas al determinar la composición óptima de la Junta y cuando sea posible deben ser balanceadas apropiadamente. Todos los nombramientos en la Junta se hacen con base en mérito, en el contexto de las habilidades y la experiencia que la Junta como un todo requiere para ser efectiva. El Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración supervisa la realización de la revisión anual de la efectividad de la Junta y hace seguimiento al cumplimiento de la Política de Diversidad.

12. Consideración de la representación de mujeres en el proceso de identificación y selección de miembros de junta directiva.

Al revisar la composición de la Junta, el Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración considera los beneficios de todos los aspectos de la diversidad incluidos, sin que se limite a ellos, aquellos descritos en el ítem 11 precedente, con el fin de mantener un rango y balance apropiado de habilidades, experiencia y antecedentes en la Junta. Al identificar candidatos adecuados para su nombramiento en la Junta, el Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración considera candidatos por méritos contra criterios objetivos y con debida consideración de los beneficios de diversidad en la Junta. Como parte de la evaluación anual de desempeño para determinar la efectividad de la Junta, los comités de la Junta y los miembros individuales, el Comité de Gobierno Corporativo y Remuneración considera el balance de habilidades, experiencia, independencia y conocimiento de la Compañía en la Junta y la diversidad de la Junta.

13. Consideración dada a la representación de mujeres en nombramientos directivos ejecutivos.

La Junta fomenta la consideración de mujeres que tengan las habilidades, el conocimiento, la experiencia y el carácter necesarios al considerar nuevos candidatos potenciales para posiciones directivas ejecutivas.

14. Objetivos del emisor en relación con la representación de mujeres en la Junta y en posiciones directivas ejecutivas.

La Compañía no ha impuesto cuotas o metas en relación con la representación de mujeres en la Junta y en posiciones directivas ejecutivas. La Junta considera que la imposición de cuotas o metas en relación con la representación de mujeres en posiciones directivas ejecutivas podría comprometer los principios de meritocracia y su filosofía general de iguales oportunidades y diversidad. Sin embargo, la Junta entiende y aprecia la importancia de la igualdad de género y la diversificación y considera esto al buscar nuevos candidatos para un nombramiento en Junta o en una posición directiva ejecutiva.

15. Número de mujeres en la junta y en posiciones directivas ejecutivas.

Actualmente no hay mujeres en la Junta o en posiciones directivas ejecutivas.

Claudia Victoria Salgado R.


TRADUCTORA OFICIAL
Cert. # 0249 U. Nat.