

| VERSIÓN | MODIFICACIONES | FECHA |
|-----------------------------------|--|-------------------------|
| 01 | Emisión del documento. | 05/11/2011 |
| 02 | Ajustes realizados por la Gerencia de Contratos y Administración | 14/12/2011 |
| 03 | Cambio de nombre de política y Actualización de lineamientos Calgary | 07/06/2013 |
| ELABORÓ | REVISÓ | APROBO |
| ANDREW LO | NICOLAS ACUÑA | FELIX BETANCOURT |
| Gerente de Información Financiera | VP Financiera | Gerente General |

Introducción

Canacol Energy Ltd. y sus subsidiarias (la “Compañía”) están comprometidas con los más altos estándares de apertura, honestidad y responsabilidad. En línea con este compromiso, esperamos que los empleados y otras personas con las cuales nos relacionamos, que tengan inquietudes serias sobre algún aspecto de las actividades y operaciones de la Compañía, den un paso al frente y manifiesten tales inquietudes.

Los empleados con frecuencia son los primeros en darse cuenta de que algo está seriamente mal al interior de la Compañía. Sin embargo, pueden optar por no expresar su preocupación al sentir que hablar pudieran ser desleales con sus compañeros de trabajo o con la Compañía. También pueden temer la recriminación, el acoso o la victimización. En estas circunstancias, pueden sentir que es más fácil ignorar la preocupación en vez de denunciar algo que puede ser solamente una sospecha de algo malo.

Este documento de política aclara que los empleados pueden denunciar actos incorrectos o supuestos actos incorrectos sin temor a la victimización, o a posterior discriminación o desventaja. Esta Política de Denuncia de Actos Incorrectos tiene el fin de instar a los empleados a que eleven inquietudes serias dentro de la Compañía y hacer posible que lo hagan, en vez de pasar por alto un problema o buscar la solución del mismo fuera de la Compañía.

Esta política se aplica a todos los empleados y a los contratistas que trabajen para la Compañía. También pretende señalar un método para que otros interesados (proveedores, clientes, accionistas, etc.) manifiesten sus inquietudes en relación con la conducta empresarial de la Compañía.

La Política también pretende ser una clara declaración de que si se identifica y denuncia un acto incorrecto de la Compañía o de alguno de sus empleados o contratistas o proveedores, será abordado en forma expeditiva y será minuciosamente investigado y remediado. La Compañía además examinará e implementará los medios para asegurarse de que tal acto incorrecto pueda ser prevenido en el futuro.

Un mecanismo de denuncia o reporte invita a todos los empleados y a otros interesados a actuar responsablemente para preservar la reputación de su organización y mantener la confianza pública. Fomentar una cultura de apertura dentro de la organización también ayudará a este proceso. Esta Política se orienta a asegurar que las inquietudes serias sean adecuadamente elevadas y atendidas dentro la Compañía.

¿Qué es la denuncia de actos incorrectos?

Los empleados por lo general son los primeros en saber que algo está seriamente mal. Una cultura de “ojos ciegos” a tales problemas implica que la alarma no suene y que aquellos a cargo no tengan la oportunidad de tomar medidas antes de que se cause un daño real. Denunciar actos incorrectos puede, por tanto, describirse como dar información sobre prácticas potencialmente ilegales y/o turbias (esto es, actos incorrectos).

¿Qué es un acto incorrecto?

El acto incorrecto comprende cualquier comportamiento ilegal, ilícito o de otro modo impropio y puede incluir:

- Un acto ilegal, sea civil o penal;
- infracción, falta de implementación o incumplimiento de cualquier política aprobada de la Compañía, incluidos los controles financieros internos aprobados por esta;
- violación a sabiendas de leyes o normas federales o provinciales;
- conducta poco profesional o conducta que esté por debajo de los estándares de práctica reconocidos y establecidos;

- prácticas contables o de auditoría cuestionables;
- prácticas peligrosas que probablemente puedan causar daño físico o perjuicio o a cualquier persona o propiedad;
- falta de rectificación o adopción de medidas razonables para reportar un asunto que probablemente pueda dar lugar a un costo o pérdida significativo y evitable para la Compañía;
- abuso de poder o autoridad con cualquier propósito no autorizado u oculto; y
- discriminación indebida en el curso de la relación laboral o la prestación de servicios.

Esta lista no es exhaustiva, pero pretende dar una indicación de la clase de conducta que puede ser considerada como un "acto incorrecto".

¿Quién está protegido?

Esta Política está establecida en el contexto de las disposiciones normativas del Documento Nacional 52-110 - Comités de Auditoría de la Asociación de Valores de Canadá (CSA). Todo empleado que revele o eleve una inquietud conforme a esta Política estará protegido si el empleado:

- Discloses the information in good faith;
- revela la información de buena fe;
- cree que la misma es sustancialmente cierta;
- no actúa maliciosamente ni hace falsas imputaciones a sabiendas; y
- no busca ganancia personal o financiera.

¿Con quién debe ponerse en contacto?

Cualquiera que tenga una queja o inquietud sobre la Compañía debe tratar de ponerse en contacto con su supervisor o gerente responsable del grupo que preste el respectivo servicio. Esto, sin embargo, depende de la seriedad y sensibilidad de los asuntos involucrados y de quien sea sospechoso de una mala práctica.

Como alternativa, puede ponerse en contacto con (i) Charle Gamba, Presidente, Director Ejecutivo y miembro de junta directiva, al +1 (281) 210-8456; (ii) George Gramatke, Vicepresidente Financiero, al +1 (403) 767-4077; (iii) Trevor P. Wong-Chor, abogado externo para la Compañía, al (403) 698-8711; o iv) Jason Bednar, Presidente del Comité de Auditoría, al +1 (403) 607-4607.

¿Cómo responderá la Compañía?

La Compañía atenderá positivamente sus inquietudes. Según sea apropiado, los asuntos informados podrán:

- ser investigados por la administración, la Junta Directiva, la auditoría interna (si está implementada), o a través de proceso disciplinario;
- ser referidos a la policía;
- ser referidos al auditor externo o al asesor legal externo; y
- ser objeto de una investigación independiente.

Con el fin de proteger a las personas y a aquellos acusados de conductas punibles o posibles malas prácticas, se harán averiguaciones iniciales para decidir si es procedente una investigación y, si lo es, la forma que debería

adoptar. Algunas inquietudes pueden ser resueltas mediante medidas acordadas sin necesidad de una investigación. Si se requiere una medida urgente, esta será tomada antes de que se realice cualquier investigación.

Dentro de los diez días hábiles siguientes a aquel en que un acto incorrecto haya sido reportado, el directivo responsable le indicará a usted por escrito:

- que acusa recibo de la inquietud;
- lo que se propone hacer para atender el asunto;
- un estimado de cuánto tiempo tomará dar una respuesta;
- si se ha procedido a hacer averiguaciones iniciales; y
- si se harán investigaciones adicionales o, si no, la razón de ello.

La cantidad de contacto entre usted y los directivos que estén considerando el asunto dependerá de la naturaleza de los asuntos reportados, las dificultades potenciales involucradas y la claridad de la información dada. Si es necesario, la Compañía tratará de obtener información adicional de su parte.

La Compañía tomará medidas para minimizar las dificultades que usted pueda experimentar como resultado de la denuncia de una inquietud. Por ejemplo, si se requiere que usted rinda testimonio en un proceso penal o disciplinario, la Compañía dispondrá que usted reciba asesoría sobre el procedimiento.

La Compañía acepta que usted necesita tener la seguridad de que el asunto ha sido adecuadamente abordado. Por lo tanto, con sujeción a las limitaciones que imponga la ley, le informaremos los resultados de cualquier investigación.

Plazos

Las inquietudes serán investigadas tan rápidamente como sea posible. Debe tenerse en cuenta que puede ser necesario remitir el asunto a una agencia externa y que esto puede tener como consecuencia que el proceso de investigación se prolongue. También debe tenerse presente que la seriedad y complejidad de una queja puede tener impacto en el tiempo que tome investigar el asunto. Una persona designada indicará al inicio el tiempo previsto para la investigación de la queja.

Prevención de recriminación, victimización o acoso

La Compañía no tolerará intentos por parte de persona alguna de aplicar sanciones o causar detrimento a una persona que haya reportado a la Compañía una inquietud seria y genuina que tenga sobre un aparente acto incorrecto. Cualquier retaliación en violación de esta Política tendrá como consecuencia una acción disciplinaria que puede llegar incluso a la terminación del empleo del empleado que aplique discriminación.

Confidencialidad y anonimato

La Compañía respetará el anonimato de toda queja reportada y recibida por la Compañía, cuando la persona que reporte pida tal anonimato. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que será más fácil hacer seguimiento y verificar la queja si quien la formula está preparado para dar su nombre.

Todas las quejas serán tratadas como confidenciales, sea que hayan sido recibidas en forma anónima o de otra manera. Sin embargo, el contenido de todas las quejas será reportado a la Junta Directiva.

Acusaciones falsas o maliciosas

La Compañía está orgullosa de su reputación con los estándares más altos de honestidad. Por lo tanto, se asegurará de que se usen recursos sólidos y adecuados para investigar toda queja que reciba. Sin embargo, la Compañía considerará que el reporte de acusaciones deliberadamente falsas o maliciosas por parte de cualquier empleado de la Compañía es una seria falta disciplinaria que puede tener como consecuencia una acción disciplinaria la cual puede llegar incluso al despido con justa causa.