

Código de Gobierno Corporativo - Canacol Energy

Las prácticas de buen gobierno Corporativo de Canacol Energy, se fundamentan en La Política Nacional 58-201 – “Lineamientos de Gobierno Corporativo” del “*Canadian Securities Administrators*” - “CSA”, los cuales como parte integral de la regulación canadiense de las acciones, son aplicables en su generalidad a Canacol Energy (*Julio de 2013*).

Política Nacional 58-201 / Lineamientos de Gobierno Corporativo

Parte 1 Propósito y aplicación

1.1 Propósito de la política —Esta política ofrece una guía sobre las prácticas de gobierno corporativo que se han formulado, para:

- Lograr un balance entre proveer protección a los inversionistas, y fomentar mercados de capitales justos y eficientes y brindar confianza a los mercados de capitales
- Considerar la realidad de grandes cifras en compañías pequeñas y empresas controladas en el panorama empresarial de Canadá.
- Tener en cuenta el impacto de la evolución del gobierno corporativo en los Estados Unidos y alrededor del mundo; y
- Reconocer que el gobierno corporativo está evolucionando.

Los lineamientos descritos en esta política no pretenden ser prescriptivos. Se busca incentivar a los emisores a que consideren estos lineamientos en el desarrollo de sus propias prácticas de gobierno corporativo.

Se entiende, sin embargo, que algunas partes se preocupan sobre cómo esta política y el “**National Instrument 58-101**” - *Divulgación de Prácticas de Gobierno Corporativo*, puedan afectar a compañías controladas. En consecuencia, se busca durante los próximos años considerar cuidadosamente estas prácticas en el contexto de un estudio, para examinar la gestión de las empresas controladas. Se va a consultar a los participantes del mercado para llevar a cabo dicho estudio. Después de completado, se considerará la posibilidad de cambiar la forma de como la Política y el “**National Instrument 58-101**” tratan a las compañías controladas.

1.2 Aplicación - Esta política se aplica a todos los emisores de información, aparte de los fondos de inversión.

Por consiguiente, se aplica tanto a las entidades corporativas como no corporativas. Se refiere a una característica empresarial en particular, tal como lo es la Junta Directiva "La junta", incluye cualquier característica equivalente de una entidad no corporativa. Por ejemplo, en el caso de una sociedad de responsabilidad limitada, se recomienda que la mayoría de los directivos del socio general deben ser independientes de la sociedad de responsabilidad limitada (incluido el socio general).

Los Emisores de "Income Trust" deberán, en la aplicación de estos lineamientos, reconocer que ciertas funciones de una empresa emisora, su Junta y su gerencia pueden ser realizadas por cualquiera o todos los administradores. Para este propósito, las referencias sobre "el emisor" se refieren tanto al "Trust" como a cualquier entidad subyacente, incluyendo la entidad operativa.

Parte 2 Significado de Independencia

2.1 Para el propósito, un directivo es independiente si él o ella pueden ser independientes para los propósitos del "***National Instrument 58-101***". *Divulgación de Prácticas de Gobierno Corporativo*.

Parte 3 Lineamientos de Gobierno Corporativo

Composición de la Junta

3.1 La Junta Directiva debe tener una mayoría de directivos independientes.

3.2 El presidente de la Junta debe ser directivo independiente. De lo contrario, un directivo independiente deberá ser nombrado como "directivo principal". Sin embargo, ya sea un presidente independiente o un directivo líder independiente debe fijarse como un líder efectivo de la Junta y asegurarse que la agenda, pueda llevar a cabo con éxito sus funciones.

Reuniones de Directivos Independientes

3.3 Los directivos independientes deben programar regularmente, reuniones en las que los directivos no independientes y miembros de la gerencia no estén presentes.

Mandato de la Junta

3.4 La Junta deberá adoptar un mandato por escrito en el que se reconoce explícitamente la responsabilidad de la administración del emisor, incluyendo la responsabilidad de:

- A. en la medida de lo posible, la satisfacción propia en cuanto a la integridad del director ejecutivo "CEO" y otros funcionarios ejecutivos, y que estos mismos creen una cultura de integridad en toda la organización;
- B. la adopción de un proceso de planificación estratégica y de aprobación, por lo menos una vez al año, un plan estratégico que tenga en cuenta, entre otras cosas, las oportunidades y los riesgos de la empresa;
- C. la identificación de los principales riesgos de la actividad del emisor, y garantizar la aplicación de los sistemas adecuados para gestionar estos riesgos;
- D. planificación de la sucesión (incluyendo la designación, capacitación y supervisión de la alta gerencia);
- E. la adopción de una política de comunicación para el emisor;
- F. los sistemas de información de gestión de control interno de la entidad emisora, y
- G. desarrollar el enfoque del emisor sobre el gobierno corporativo, incluyendo el avance de un conjunto de principios de gobierno corporativo y lineamientos que son específicamente aplicables al emisor.¹

El mandato escrito de la Junta también debe contener:

- I. Medidas para recibir información de las partes interesadas (por ejemplo, la Junta podría establecer un proceso para permitir que las partes interesadas puedan contactar directamente a los directivos independientes), y
- II. las expectativas y responsabilidades de los directivos, incluidos las funciones y responsabilidades con respecto a la asistencia a las reuniones de la Junta y la revisión anticipada de los materiales básicos.

¹ Los emisores pueden considerar el nombramiento de un comité de gobierno corporativo para examinar estas cuestiones. El comité de gobierno corporativo debe tener una mayoría de directivos independientes, con los miembros restantes siendo "no directivos".

En el desarrollo de una política eficaz de comunicación para el emisor, estos deben referirse a los lineamientos establecidos en la “**National Policy 51-201**”/Normas de Divulgación.

Para los fines de esta Política, "executive officer" tiene el mismo significado que en el “**National Instrument 51-102**”. – “*Obligaciones de Divulgación*”

Descripción del cargo

3.5 La Junta Directiva deberá desarrollar el cargo del presidente de la Junta y el presidente de cada comité de la junta. Además la Junta Directiva junto con el presidente, deben desarrollar una descripción clara sobre el cargo para el mismo presidente, que incluye la delimitación de las responsabilidades de la gerencia. La Junta también debe desarrollar o aprobar las metas y objetivos corporativos, y el “CEO” es responsable de que sean cumplidos.

Orientación y Formación Continua

3.6 La Junta debe asegurar que todos los nuevos directivos reciban una orientación integral y comprehensiva. Deben entender plenamente el papel de la Junta y de sus comités, así como se espera la contribución de los directivos (incluyendo, en particular, el compromiso de tiempo y recursos que el emisor espera de sus directivos). Todos los nuevos directivos también deben entender la naturaleza y el funcionamiento de la actividad del emisor.

3.7 La Junta directiva debe ofrecer oportunidades de educación continua para todos los directivos, por lo que los individuos pueden mantener o mejorar sus habilidades y capacidades como directivos, así como para asegurar su conocimiento y comprensión de la actividad del emisor.

3.8 La Junta debe adoptar por escrito un código de ética y conducta empresarial. El código debe ser aplicable a los directivos, funcionarios y empleados de la entidad emisora. El código debe constituir normas escritas que se han diseñado razonablemente para promover la integridad y para prevenir irregularidades. En particular, debería abordar los siguientes asuntos:

A. los conflictos de interés, incluyendo las transacciones y acuerdos por los que un directivo o funcionario ejecutivo tiene interés material;

B. la protección y uso adecuado de los activos de la empresa y las oportunidades,

C. la confidencialidad de la información corporativa;

D. el trato justo con los tenedores de acciones del emisor, clientes, proveedores, competidores y empleados;

E. el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos, e

F. informar de cualquier comportamiento ilegal o poco ético.

3.9 La Junta será responsable de monitorear el cumplimiento del código. Cualquier excepción al código que se otorgue en beneficio de los directivos del emisor o solamente ejecutivos deberán ser concedidas por la Junta(o un comité de la junta).

Aunque los emisores deben ejercer su propio juicio en la toma de decisiones materiales, las autoridades regulatorias canadienses consideran que la conducta de un directivo o funcionario ejecutivo que constituye una desviación material del código, probablemente constituirá un "cambio material" dentro del significado del **“National Instrument 51 – 102”**. *Divulgación continúa de obligaciones*. El **“National Instrument 51-102”** requiere que se reporte cualquier cambio material y se incluya una descripción detallada del mismo. Se espera que en el informe de cambio se evidencie, entre otras cosas:

- la fecha de la “desviación”
- la (s) parte (s) que participan en la “desviación”,
- la razón por la cual la Junta ha o no sancionado la “desviación”, y
- las medidas que la Junta Directiva ha adoptado para abordar o resolver la “desviación”.

Nombramiento de Directivos

3.10 La Junta debe nombrar un comité de nominaciones compuesto enteramente por directivos independientes.

3.11 El comité de nominaciones debe tener un reglamento escrito que establezca claramente el propósito del comité, las responsabilidades, las calificaciones de los miembros, nombramiento de los miembros y su eliminación, la estructura y las operaciones (incluyendo cualquier autoridad para delegar en los miembros individuales y subcomités), y la forma de presentación de informes a la

Junta. Además, el comité de nombramientos debe dar la autoridad para contratar y compensar cualquier otro asesor externo que se determine necesario para que se lleven a cabo sus funciones. Si el emisor tiene la obligación legal por contrato o por otra manera, de proporcionarle el derecho a nominar a directivos, la selección y nominación de los mismos, no necesita incluir la aprobación de un comité de nominación independiente.

3.12 Antes de la nominación de individuos como directivos, la Junta debe adoptar un procedimiento que implica los siguientes pasos:

A. Considerar qué competencias y habilidades debe poseer de la junta, en su conjunto. De este modo, la Junta deberá reconocer que las competencias y habilidades específicas requeridas para un mismo emisor no podrán ser las mismas que las exigidas para otro.

B. Evaluar qué competencias y habilidades posee cada directivo. Es poco probable que cualquier directivo tenga todas las competencias y habilidades requeridas por la Junta. Por ende, la Junta debe ser considerada como un grupo compacto, en el cual cada individuo hace su propia contribución. Así mismo debe tenerse en cuenta la personalidad y otras cualidades de cada directivo, ya que pueden en última instancia, determinar la dinámica de la sala de juntas.

La Junta también debe considerar el tamaño apropiado, con el fin de facilitar la toma de decisiones eficazmente.

En el desempeño de cada una de estas funciones, la Junta debe considerar el asesoramiento y la información del comité de nominaciones.

3.13 El comité de nominaciones debe ser responsable de la identificación de individuos calificados para convertirse en nuevos miembros de la Junta y recomendar los directivos nominados para la próxima reunión anual de accionistas.

3.14 Al formular sus recomendaciones, el comité de nombramientos debe considerar:

A. las competencias y habilidades que la Junta directiva considere necesarias debe contener, en su conjunto;

B. las competencias y habilidades que la Junta considere que cada directivo existente deba poseer y;

C. las competencias y habilidades que cada nuevo nominado llevará a la junta.

El comité de nominaciones debe considerar también si cada nuevo candidato puede dedicar tiempo y recursos suficientes para sus funciones como miembro de la junta.

Compensación

3.15 La Junta debe nombrar un comité de compensación compuesto totalmente por directivos independientes.

3.16 El comité de compensación debe tener un reglamento escrito que establezca el propósito del comité, las responsabilidades, las calificaciones de los miembros, el nombramiento de los miembros, la estructura y las operaciones (incluyendo cualquier autoridad para delegar en los miembros individuales o subcomités), y la forma de presentación de informes a la Junta. Además, el comité debe dar la autoridad para contratar y compensar cualquier otro asesor externo que determine las funciones que sean necesarias para que se lleven a cabo.

3.17 El comité de compensación debe ser responsable de:

A. revisar y aprobar las metas corporativas y los objetivos pertinentes a la compensación del "CEO", evaluando el desempeño del mismo, a la luz de las metas y objetivos corporativos, y determinar (o hacer propuestas a la junta, en lo que respecta a) nivel de la compensación del "CEO", sobre la base de esta evaluación;

B. hacer propuestas a la Junta Directiva, con respecto a la compensación de los directivos y oficiales, diferentes al "CEO", los programas incentivos y programas basados en acciones; y

C. la revisión de la divulgación de información de compensación ejecutiva antes de ser divulgada públicamente por el emisor.

Evaluación periódica de la Junta Directiva

3.18 La junta, sus comités y cada directivo, deben evaluar regularmente, su efectividad y contribución. La evaluación debe considerar:

A. en el caso de la Junta o un comité de la junta, su mandato o carta, y

B. en el caso de ser un directivo, la descripción del cargo aplicable, así como de las competencias y habilidades de cada uno, que se espera ser llevada a la junta.