

Política de Derechos Humanos

Canacol Energy Ltd. (en adelante la “Compañía”), se ha comprometido de manera firme y sostenida a promover y proteger los derechos humanos en todas nuestras operaciones y con todos nuestros grupos de interés. En el año 2021, la Compañía crea esta política de derechos humanos para asegurar la protección y vigilancia permanente de los derechos humanos, reafirmar su compromiso con el respeto, bienestar y dignidad de todas las personas, e inculcar una cultura de responsabilidad para garantizar su cumplimiento en cada acción que emprendemos.

“Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación” Naciones Unidas

— Naciones Unidas - Nueva York y Ginebra, 2012

1. Objetivo

Establecer los principios que guían a Canacol Energy Ltd. respecto a los derechos humanos en todas sus actividades y áreas de operación, de acuerdo con las declaraciones internacionales.

2. Alcance

This policy applies to our relationships with employees, contractors, and other business partners in both the public and private sectors, ensuring its implementation in the development of activities, projects, and operations under our representation.

3. Marco de actuación

La Compañía promueve el respeto de todos los derechos fundamentales, teniendo en cuenta el impacto de su operación y estableciendo como prioridad en el desarrollo de sus actividades empresariales los siguientes:

- Derechos y libertades sin distinción; raza, color, género, idioma, religión, opinión.
- Derecho a la vida, a la seguridad y a la libertad.
- Derecho a la salud.
- Derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro.
- Eliminación del trabajo forzoso e infantil.
- Derecho a la calidad de vida, al tiempo libre y al descanso.
- Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión.

- Derechos colectivos y del medio ambiente.
- Protección a grupos especiales: mujeres; niños, niñas y adolescentes; personas con situación de discapacidad; comunidades étnicas; trabajadores migrantes, entre otros.

Adicionalmente, la Compañía refuerza su compromiso con:

1. Eliminación y lucha contra el trabajo forzoso:

Seguimos trabajando para identificar y prevenir cualquier situación que pueda implicar la privación de libertad o coacción en actividades laborales. Continuamos implementando mecanismos para detectar riesgos en nuestras operaciones y cadenas de suministro, y nos alineamos con las mejores prácticas internacionales, como el Convenio 29 de la OIT, en la promoción de ambientes libres de trabajo forzado.

2. Eliminación y lucha contra la trata de personas:

Reconocemos la importancia de abordar la trata de personas y seguimos fortaleciendo nuestras políticas y procesos para prevenir esta práctica. Nos enfocamos en sensibilizar a nuestros empleados y contratistas a través de capacitaciones periódicas y fomentamos la colaboración con autoridades y terceros para abordar cualquier situación que pueda surgir.

3. Promoción y derecho a la libertad de asociación:

Estamos comprometidos con el respeto y la promoción del derecho de los trabajadores a asociarse libremente. Trabajamos continuamente para generar condiciones que fomenten el diálogo social y relaciones laborales justas, alineándonos con los principios de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

4. Derecho a la negociación colectiva:

Promovemos el fortalecimiento del diálogo respetuoso y transparente como base de la negociación colectiva en nuestra organización. Seguimos buscando mecanismos que aseguren condiciones laborales justas y equitativas, fomentando la participación activa de los trabajadores en este proceso.

5. Remuneración igualitaria:

Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades y seguimos impulsando políticas que promuevan la remuneración equitativa. Buscamos asegurar que las condiciones salariales sean justas y reflejen el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, independientemente del género, edad, raza u otras condiciones.

4. Política

La Compañía declara y establece su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos, así como sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, las ocho convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la octava Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención de los Derechos del niño y de la niña, el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales y demás principios establecidos en la Constitución Política y en las leyes y tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado colombiano.

La Compañía implementa su política de Derechos Humanos mediante directrices dispuestas por la alta Gerencia, teniendo en cuenta los principios 1 y 2 del Pacto Global de las Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

La Compañía implementa la debida diligencia para prevenir, mitigar y reparar los impactos adversos a los derechos humanos que se puedan derivar de su operación bajo los siguientes principios:

- Respeto por los derechos humanos tanto de sus colaboradores, como de contratistas, proveedores, y comunidades que se encuentren en el área de operación, brindando especial atención a mujeres, niños, comunidades étnicas, minorías y personas con discapacidad.
- Velar por que los colaboradores, contratistas y demás personas vinculadas a la operación de la compañía, adelanten sus funciones con plena observancia de los derechos humanos, de conformidad con las leyes y tratados aplicables, así como los lineamientos internos de la compañía en la materia.
- Atención a las necesidades y preocupaciones de las comunidades en materia de derechos humanos y abordaje de incidentes a través del diálogo y el acceso al remedio, en caso que se produzcan impactos adversos.
- Derecho a la igualdad en todas sus actuaciones, aplicando criterios y enfoques diferenciales y de género.
- Prácticas laborales justas basadas en el marco legal de las disposiciones requeridas, promoviendo un ambiente de trabajo constructivo ofreciendo remuneración competitiva.
- Entorno de trabajo seguro para colaboradores, contratistas y sus operaciones de acuerdo con las leyes aplicables, siendo la seguridad un componente imperativo e indispensable en cada área de la organización, adoptando un enfoque preventivo para alcanzar el desarrollo sostenible.
- Rechazo al trabajo forzado, explotación y cualquier forma de trabajo de menores.
- Protección especial para trabajadores migrantes.
- Difusión de las políticas de promoción de los derechos humanos con el personal de la empresa, la comunidad, los proveedores, el área de seguridad y otras partes interesadas.

5. Atención a Solicitudes, Peticiones, Quejas, Reclamos e Inquietudes y mecanismo de Denuncias.

La Compañía cuenta con los siguientes mecanismos para la recepción, atención, gestión y seguimiento de solicitudes allegadas por parte de los grupos de interés:

- Línea ética, para denuncias relacionadas con vulneración de derechos humanos, ética y LAFT.
- Protocolo PQRI (Peticiones, Quejas, Reclamos e Inquietudes)

Estas herramientas están orientadas a mantener un buen relacionamiento con nuestros grupos de interés, así como a prevenir y mitigar los riesgos asociados a derechos humanos en las operaciones.

6. Canales de comunicación

En caso de dudas, denuncias y/o presuntos incidentes relacionados con vulneración de derechos humanos, comuníquese con la Vicepresidencia Legal, al correo derechoshumanos@canacolenergy.com, o acceda a la línea de denuncias Resguarda www.resguarda.com/canacolenergy.