



Reporte integrado ASG 2023

AMBIENTAL • SOCIAL • GOBIERNO CORPORATIVO

Presencia estratégica y operaciones

[GRI 2-1] [GRI 2-6] [EM-EP-000.A]

En Colombia

Nuestro objetivo es explorar y producir el gas natural convencional necesario para apoyar la transición energética del país, al tiempo que mejoramos la calidad de vida de millones de personas de manera segura, eficiente y rentable con los más altos estándares ASG.

#1 productor independiente de gas natural de Colombia

Nuestro modelo de negocio



Upstream

11 bloques para producción de gas natural.



1 contrato de participación para la producción de crudo.



1 microplanta de licuefacción de gas natural.

Desempeño operacional 2023



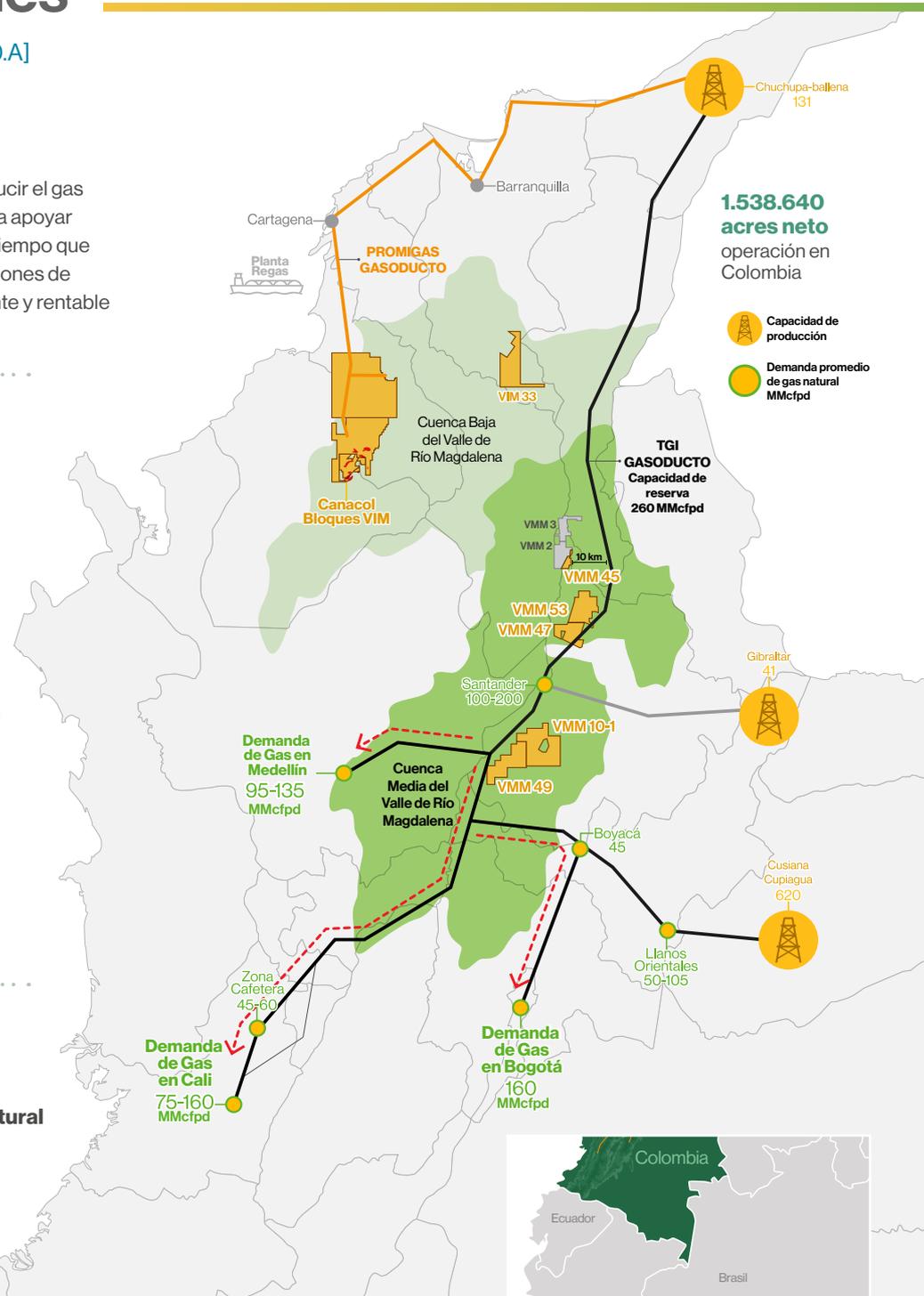
Producción de gas natural 181,28 MMcfpd

2022: 184,58 MMcfpd



Producción de crudo 563 BOPD

2022: 522 BOPD



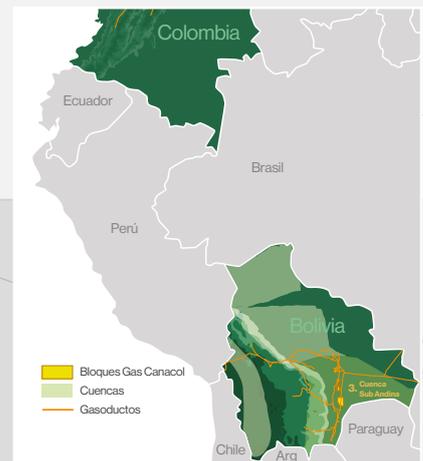
1.538.640 acres neto operación en Colombia

Capacidad de producción

Demanda promedio de gas natural MMcfpd

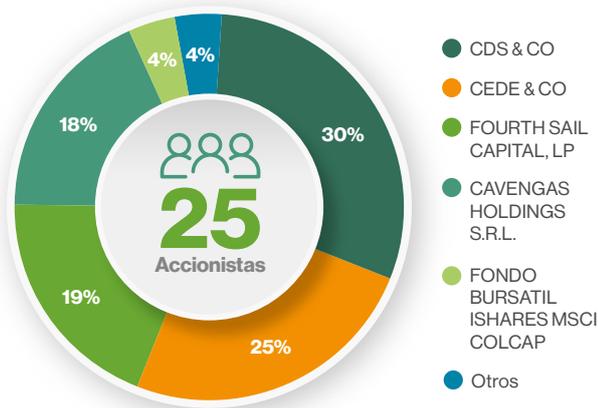
Bolivia

En 2023 se firmaron contratos de exploración y producción en esta nueva región



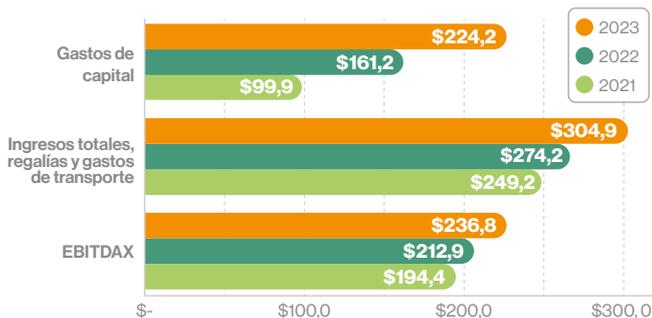
Mirada al futuro y desempeño financiero

Composición accionaria a 31 de diciembre, 2023



Las acciones ordinarias de Canacol Energy cotizan en la Bolsa de Valores de Toronto, en la OTCQX de los Estados Unidos de América y en la Bolsa de Valores de Colombia bajo el símbolo CNE, CNNEF y CNE.C, respectivamente.

Resultados financieros (millones de dólares)



Inversión Ambiental y Social (millones de dólares)



Número de contratos de E&P* con la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), Colombia

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|------|------|------|
| 100% participación | 10 | 10 | 9 |
| 50% participación | 1 | 1 | 1 |
| Nuevos contratos/Bloques de gas adquiridos durante el año (100% de participación) | 0 | 2 | 0 |

*Exploración y producción

Reservas en Colombia a 31 de diciembre, 2023



Reservas probadas 1P



Reservas probadas y probables 2P

2P reservas (probadas + probables)
VPN-10 antes de impuestos (millones de dólares)



Guía de ventas 2024

Destacados

| | 2024 Limite inferior | 2024 Limite superior |
|---|----------------------|----------------------|
| Ventas de gas natural (MMcfpd) | 160 | 177 |
| EBITDA (millones de dólares) | 250 | 290 |
| Gastos de capital (millones de dólares) | 138 | 151 |

Nuestro compromiso ambiental

[GRI 305-4]



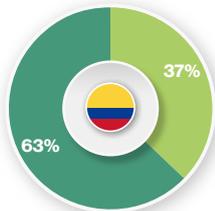
Intensidad de emisiones de GEI
9,58 kg CO₂ e/BOE
 2022: 6,44 kg CO₂ e/BOE



Establecimiento de compromisos públicos sobre biodiversidad, agua y residuos

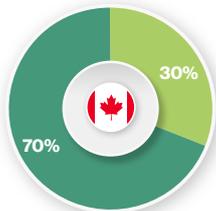
Colaboradores, diversidad e inclusión

[GRI 2-8] [GRI 2-7]



Empleados Colombia: 465

Mujeres: **174**



Empleados Canadá: 27

Mujeres: **8**



Somos líderes en diversidad, equidad e inclusión en el sector del petróleo y el gas en Colombia, con un **37% de mano de obra femenina**, un porcentaje superior a la media mundial de la industria del petróleo y el gas (22%) y a la media nacional colombiana (27%).



No se presentaron fatalidades para colaboradores directos ni contratistas en 2023

Estrategia climática

Canacol tiene como objetivos:



> **Carbono neutralidad en 2050** en lo que respecta a las emisiones de alcance 1 y 2.



> **Reducir sus emisiones de CO₂e en un 50% para 2035**, en comparación con la línea de base de 2022 para los alcances 1 y 2, y lograr cero emisiones de metano para 2026.

Nuestra estrategia climática está alineada con los requerimientos del Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera relacionada con el Clima:



TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

Calificaciones y clasificaciones de proveedores de data ASG

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| S&P Evaluación Corporativa de Sostenibilidad (CSA) – escala de valoración (0 - 100) | 62 | 68 | 69 |
| MSCI – escala de valoración ASG (AAA-CCC) | BBB | A | A |
| Sustainalytics – escala de valoración de riesgo ASG (100-1) | 27.8 | 26.8 | 23.7 |
| REFINITIV – Puntajes ASG (D- hasta A+) | B+ | B+ | B+ |
| CDP Clima – escala de valoración (F hasta A) | B- | C | B |
| ISS ESG – escala de valoración corporativa (D- hasta A+) | C+ | C+ | B- |
| ISS - Puntuación de calidad de la gobernanza (10-1) | 8 | 3 | 2 |



Contenido

Capítulos introductorios

| | |
|---|------------|
| 1. Sobre este informe | 6 |
| 2. Cartas de la Junta Directiva y Director Ejecutivo..... | 8 |
| 3. Estrategia de sostenibilidad..... | 13 |
| 4. Relacionamiento con grupos de interés | 18 |
| 5. Análisis de materialidad | 21 |
| 6. Estrategia de sostenibilidad y contribución a la Agenda 2030 | 23 |
| 7. Gobernanza de sostenibilidad | 25 |
| 8. Informe de gestión | 28 |
| 9. Modelo corporativo | 39 |
| 10. Un futuro energético más limpio | 48 |
| 11. Empoderando a nuestra gente | 85 |
| 12. Un negocio transparente y ético | 139 |

Guía de lectura
de indicadores

Convenciones

GRI → [GRI 302-1]

SASB → [EM-EP-140a.2]

IPIECA → [CCE-6]

Sobre este Informe

[GRI 2-1] [GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-4] [GRI 2-5]

Canacol Energy Ltd, ha preparado este informe de sostenibilidad bajo los principios del Marco Internacional <IR>, ahora parte de la Fundación IFRS. De la misma manera, ha iniciado la incorporación de los requerimientos de divulgación del estándar NIIF S1 (IFRS S1, por sus siglas en inglés), proporcionando información sobre la gobernanza, estrategia, gestión de riesgos y métricas y objetivos de sostenibilidad.

Este reporte, abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, salvo que se indique lo contrario, e incluye información sobre el 100% de las operaciones de la organización en Colombia y Canadá. Su contenido, da a conocer a sus diversos grupos de interés, como la Compañía ha logrado crear y sostener valor en el corto, mediano y largo

plazo. Para esto, describe el avance logrado frente al cumplimiento de su estrategia y gestión de sostenibilidad corporativa, las perspectivas a futuro y sus diferentes casos de éxito y reconocimientos con relación a diversos asuntos ambientales (A), sociales (S) y de gobierno corporativo (G).

Nuestro informe está estructurado en doce capítulos, que cubren desde la descripción de la estrategia ASG del negocio, hasta la presentación del desempeño frente a sus 13 asuntos de sostenibilidad; los cuales, son abordados en los últimos tres capítulos, enfocados en la gestión de las dimensiones estratégicas: Un Futuro energético más limpio (A), Empoderando a nuestra gente (S) y Un negocio transparente y ético (G).





El informe de sostenibilidad 2023, cumple con el requisito de Comunicación sobre el Progreso (CoP, por sus siglas en inglés) para el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y ha sido elaborado de conformidad con los Estándares GRI, bajo la guía sectorial 11 para Petróleo y Gas de 2021. Además, incluye el reporte de indicadores sugeridos por los estándares SASB para el sector de Petróleo y el Gas; así como, las métricas de divulgación sugeridas por parte de la guía de reporte de la Asociación Internacional de la Industria Petrolera para la Conservación del Medio Ambiente (IPIECA, por sus siglas en inglés).

Adicionalmente, nuestro ejercicio de reporte está alineado con las recomendaciones del Grupo de trabajo sobre divulgación de información financiera relacionada con el clima (TCFD, por sus siglas en inglés), el marco global Agenda 2030 de las Naciones Unidas y los requerimientos de la evaluación CSA de S&P Sustainable¹.

La información financiera de Canacol Energy es preparada de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) aprobadas en Colombia y Canadá, y las demás disposiciones legales emitidas por las entidades de vigilancia y control. Esta información, se expresa en dólares estadounidenses, donde la tasa de cambio promedio para los años 2023, 2022 y 2021 fue de 4.325 COP/USD, 4.255 COP/USD y 3.743 COP/USD, respectivamente.

La información no financiera presentada en nuestro Informe Integrado ASG 2023, ha sido revisada y verificada por Deloitte LLP., firma auditora independiente que sigue los lineamientos de la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento (NIEA) 3000 (revisada), garantizando la confiabilidad y exactitud de los datos reportados.

Información de contacto

Canacol Energy Ltd.

Oficina principal: 2000, 215- 9 AV SW Calgary, Alberta T2P 1K3, Canadá

Oficina en Bogotá: Calle 113 No 7-45, Bogotá, Torre B, Oficina 1501

Punto de contacto para más información:
esg@canacolenergy.com

Cartas de la Junta Directiva y Director Ejecutivo

[GRI 2-22]

Junta Directiva

La ambición de Canacol es liderar la producción de gas natural y ser un referente de excelencia en sostenibilidad.

Como Junta Directiva reconocemos y asumimos nuestra responsabilidad de incorporar la estrategia Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (ASG) en el modelo de negocio de la compañía, asegurando su integración con los objetivos empresariales, los indicadores clave de desempeño y la gestión de los riesgos y oportunidades de la organización.

Mantenemos nuestra promesa con la mejora continua y el fortalecimiento de nuestro desempeño, asegurando una respuesta efectiva ante las expectativas de los inversionistas y otros grupos de interés, al tiempo que incrementamos el valor de nuestra empresa; siempre soportados en valores fundamentales como la integridad, la responsabilidad, la transparencia y el cumplimiento de las normativas internacionales y nacionales en todas nuestras actividades diarias.

La estrategia de sostenibilidad de Canacol se centra en el empoderamiento de las personas, la promoción de un futuro energético más limpio y la operación ética y transparente del negocio:

- En 2023, invertimos \$2,7 millones de dólares en 57 proyectos sociales, vinculando directamente a 39 comunidades y beneficiando a un total de 14.916 personas. Estos proyectos promovieron el

relacionamiento oportuno, la generación de confianza mutua y el desarrollo de capacidades locales. En nuestras operaciones optimizamos y ampliamos las prácticas de gestión de bienestar de los colaboradores, alcanzando resultados sobresalientes en la encuesta anual de Great Place to Work y el reconocimiento a nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), **alcanzando una calificación de 65,8% en el Ranking PAR de Aequales, superando así el promedio de las empresas de la región de América Latina de 55%.**

- Nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad nos permitió obtener avances significativos en la dimensión ambiental, resaltando aquellos relacionados con la protección de la biodiversidad. Formalizamos acuerdos voluntarios de conservación con las familias de nuestras comunidades vecinas, **logrando proteger 55,5 ha de bosque seco tropical.** Así mismo, **restauramos 44,5 ha y sembramos 3.420 árboles en áreas de alta importancia ecológica** dentro de tres municipios colombianos ubicados en los departamentos de Córdoba y Sucre. También nos convertimos en una de las 320 compañías a nivel global que se registraron como **primeros usuarios del marco TNFD**, y logramos, al cierre de 2023, iniciar con su implementación en cinco puntos de operación prioritarios: Esperanza, VIM5, VIM33, VMM45 y SSJN-7.



- En la última Evaluación Corporativa de Sostenibilidad (CSA, por sus siglas en inglés) de S&P Global Sustainable¹, **obtuvimos un puntaje total de 74/100 en la dimensión de “Gobernanza y Economía”, correspondiente al máximo de la industria “Oil & Gas Upstream & Integrated”**. Durante 2023, mejoramos la representación femenina de la Junta Directiva, dando la bienvenida a **Valentina Garbarini** como miembro del máximo órgano de gobierno de Canacol; lanzamos el Sistema Integral de Ética, Cumplimiento y Anticorrupción; y alcanzamos un total de **11.821 operaciones de debida diligencia sin riesgo significativo de corrupción**.

Nuestra buena gestión se refleja en los resultados financieros obtenidos en 2023. Cerramos el año con unas **ganancias operativas netas en gas natural y gas natural licuado (GNL) de \$ 4,11 dólares por miles de pies cúbicos de gas (MCF), logrando un crecimiento del 11% con respecto al 2022, y un EBITDAX de \$ 236,8 millones de dólares**, lo que refuerza la capacidad de Canacol para generar flujo de caja de la operación y financiar su crecimiento.

Canacol cuenta con una estrategia de sostenibilidad alineada con estándares, marcos y requerimientos en tendencia, incluyendo el Marco global Agenda 2030 para el desarrollo sostenible y los requerimientos de la evaluación CSA de S&P Global Sustainable¹.

Estamos comprometidos con el avance de nuestra gestión de sostenibilidad y el fortalecimiento de la colaboración con todas nuestras partes interesadas. Queremos contribuir, desde nuestra razón de ser, al cierre de brechas de los desafíos más urgentes que enfrentamos como comunidad global. Somos conscientes de nuestro rol fundamental en la transición de la matriz energética de Colombia, por ello, producimos y ofrecemos gas natural de alta calidad, mejorando la vida de millones de colombianos.

Agradecemos a nuestros colaboradores, socios comerciales, accionistas, comunidades locales y demás grupos de interés, por su continuo apoyo y compromiso con nuestros principios, valores y objetivos de sostenibilidad.

Atentamente,
Dr. David A. Winter
Presidente del Comité ASG

Presidente

Me complace presentarles el Informe ASG de Canacol correspondiente al año fiscal 2023, el cual refleja nuestro firme compromiso con la responsabilidad corporativa y el desarrollo sostenible de las operaciones.

Este ha sido un período de grandes desafíos y logros para Canacol. En un entorno empresarial en constante evolución, trabajamos para integrar mejores prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo en nuestro día a día, mientras mantenemos el enfoque en la excelencia operativa y la creación de valor para nuestros accionistas, preservando el flujo de caja y la solidez del balance general de la compañía.

A nivel financiero, hemos generado ingresos por un total de \$ 305 millones de dólares y **hemos alcanzado un EBITDAX histórico de \$ 236,8 millones de dólares**, registrando un crecimiento del 11% en comparación con el año anterior, en ambos indicadores. Además, hemos experimentado un aumento del 55% en el flujo de fondos de la operación, lo que nos permite continuar financiando el crecimiento de la compañía. En este sentido, durante 2023 **realizamos inversiones de capital por \$ 224 millones, un 29% más que el año 2022**, lo que nos permite seguir fortaleciendo la producción de gas natural y GNL, ofreciendo al mercado colombiano mejores alternativas a opciones energéticas más intensivas en carbono.

Estamos orgullosos de continuar siendo la mayor compañía independiente de exploración y producción de gas natural de Colombia.

En 2023, contamos con 12 contratos, 11 asociados a la exploración y producción de gas natural y un contrato de asociación de crudo convencional con Hocol S.A., en una extensión neta de 1.538.640 acres netos. Tuvimos una producción neta de hidrocarburos de 32.366 MBOED¹, con una producción de gas natural de 181.277 MCFPD², reafirmando nuestro compromiso de abastecer la creciente demanda de energía del país, al tiempo que contribuimos con la reducción de las emisiones de CO₂, la mejora de la calidad del aire y la construcción de las condiciones para el crecimiento y el desarrollo de Colombia.

Gracias a nuestros esfuerzos, hemos logrado mantener por segundo año consecutivo la clasificación nivel "A" del MSCI y nuestra posición en el percentil 10 de las compañías más sostenibles del mundo dentro de la industria "Oil & Gas Upstream & Integrated", según la evaluación CSA de S&P Global Sustainable¹. Estos resultados confirman el compromiso, la acción y liderazgo de Canacol frente a la gestión estratégica de la sostenibilidad.

Me siento agradecido por el esfuerzo y la dedicación de nuestro personal, que ha logrado estos resultados sobresalientes. Su entusiasmo me anima a mantener este impulso positivo en nuestros proyectos futuros.

¹ Miles de barriles equivalentes de petróleo por día

² Miles de pies cúbicos por día

Un futuro energético más limpio

Nuestro desempeño en el año 2023 reflejó resultados positivos en términos de gestión ambiental, con un aumento de 7 puntos para esta dimensión en la evaluación CSA de S&P Global Sustainable¹, con respecto a 2022, alcanzando así un puntaje total de **67/100**.

De nuestra **gestión del cambio climático**, destacamos el abordaje integral de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) a lo largo de la cadena de valor, logrando la cuantificación y verificación por un tercero independiente de las emisiones de alcance 3. De la misma manera, profundizamos el análisis de riesgos, oportunidades y escenarios climáticos para nuestros principales activos, favoreciendo nuestra resiliencia y capacidad adaptativa.

Frente a la **gestión del recurso hídrico** resaltamos nuestro logro frente al reúso del **16%** del agua utilizada en nuestras operaciones. Adicionalmente, cerramos el año con **ceros derrames de petróleo crudo, condensado o derrames de agua producida**.

Como parte de nuestra **gestión de la biodiversidad**, establecimos procesos de colaboración conjunta con aliados clave para estudiar y conservar la diversidad biológica en regiones estratégicas de la operación. Logramos un acuerdo con Wildlife Conservation Society (WCS) que se ejecutará en el 2024 para la reforestación de 13 hectáreas en la Reserva La Carranchina, y nos registramos como primeros usuarios del marco TNFD ("**Early Adopters**"), movilizandour acción integral frente a la gestión de la naturaleza.

Finalmente, con relación a la **gestión de residuos**, alcanzamos una tasa de aprovechamiento del 58% sobre el total generado, logrando reciclar/reutilizar un 60% de los residuos peligrosos.

Empoderando a nuestra gente

Nuestro compromiso con el bienestar, la prosperidad, la salud y la seguridad de colaboradores, contratistas y comunidades de influencia nos permitió posicionarnos como una de las empresas con mejor desempeño en la **dimensión social** de la evaluación CSA de S&P Global Sustainable¹, logrando un puntaje de **66/100**, muy por encima de la media del sector de petróleo y gas de 33 puntos.

En respuesta a nuestro compromiso con la **cultura de seguridad**, alcanzamos un cumplimiento del 100% en los entrenamientos de ley en seguridad y salud en el trabajo, tanto para empleados directos como para contratistas. Asimismo, obtuvimos un 100% de cumplimiento en el programa de fortalecimiento de competencias para las autoridades de trabajo seguro entre nuestros colaboradores y contratistas.

Con respecto a la **gestión del talento, la diversidad, equidad e inclusión**, ganamos el "Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenible" por parte del Pacto Global de las Naciones Unidas, destacando de manera especial **nuestra acción frente al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 – Igualdad de Género**, gracias a nuestra práctica "Canacol una cultura enfocada en la DEI".

Por otro lado, **impulsamos el empleo local, el desarrollo socioeconómico y la mejora de la calidad de vida de las comunidades vecinas en Colombia**, mediante la contratación de mano de obra calificada y no calificada, y la **compra del 98% de todos los bienes y servicios a nivel local, regional y nacional**.

Finalmente, resaltamos nuestro compromiso con la construcción de una **cadena de abastecimiento sostenible**, impulsando el desarrollo de capacidades a través de diversos mecanismos, incluyendo la evaluación de 33 de nuestros proveedores críticos, bajo 80 indicadores ASG.



Un negocio transparente y ético

Nuestro **sistema de gobernanza** garantiza el cumplimiento de la normativa, supervisa nuestro rendimiento, facilita la toma oportuna de decisiones y divulga información de manera transparente, exigiendo a nuestros dirigentes, colaboradores y contratistas, integridad, puntualidad, fiabilidad y veracidad en la rendición de cuentas.

Por nuestra gestión y cumplimiento **fuimos reconocidos como la compañía líder en la dimensión de “Gobernanza y Economía”** dentro de la industria “Oil & Gas Upstream & Integrated”, según la última evaluación CSA de S&P Global Sustainable¹, obteniendo un total de 74 puntos. A su vez, nuestra gestión de asuntos de sostenibilidad logró una calificación de 81 puntos frente a “Ética corporativa”; de 87 puntos, para “Derechos humanos” y de 53 puntos para “Gestión de riesgos y crisis”. De esta manera superamos significativamente el promedio del sector, que fue calificado con 48, 24 y 22 puntos, respectivamente.

Destacamos que el Comité de Auditoría a nivel de Junta estableció, durante el año de reporte, una política para **la gestión y supervisión efectiva de los riesgos del negocio**. Adicionalmente, se logró la inclusión de la gestión de riesgos como KPI para todos los colaboradores y **se ejecutó el primer ejercicio de análisis de riesgos emergentes**, fundamentado en la metodología del Foro Económico Mundial, donde desarrollamos pruebas de estrés y sensibilidad para conocer la probabilidad de ocurrencia y severidad de diversas amenazas identificadas, comprendiendo su potencial de impacto sobre nuestro negocio y operación.

Por otro lado, durante 2023 **no se presentaron violaciones de los derechos humanos, casos de corrupción o incumplimientos del Código Ético y de Conducta**. Logramos un aumento del 25% de contratistas capacitados en derechos humanos con respecto al 2022 y **fuimos nombrados como “Engaged Member” de Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (VPI, por sus siglas en inglés)**.

Agradecemos el continuo apoyo de nuestros grupos de interés mientras trabajamos juntos para seguir construyendo un futuro energético más limpio.

Atentamente,

Charle Gamba

Presidente y Director Ejecutivo

Estrategia de sostenibilidad

[GRI 2-22]

Nuestra estrategia de sostenibilidad está dirigida a mejorar la competitividad de nuestro negocio y la calidad de vida de millones de personas. Buscamos materializar nuestro propósito superior **“construir un futuro energético más limpio”**, apalancados de la exploración, producción y suministro de gas natural convencional bajo una operación responsable, oportuna, rentable y sostenible en el tiempo. Creemos firmemente en la importancia del

gas natural en la transición energética del país y del mundo, **de una manera justa que genere bienestar e impactos positivos para todos nuestros grupos de interés.**

Nuestras metas de sostenibilidad se fundamentan en **tres compromisos**, supervisados por la Junta Directiva y el Equipo Ejecutivo de la compañía, y gestionados por nuestra gente, que es talentosa, innovadora, productiva y comprometida:



Un futuro energético más limpio

Nos comprometemos a suministrar gas natural bajo los más altos estándares de eficiencia operativa y ambiental, para apoyar la transición energética limpia y justa de Colombia.

Reconocemos que la sostenibilidad es un pilar esencial para la creación de valor en el corto, mediano y largo plazo para los grupos de interés de nuestra cadena de valor. Por ello, avanzamos firmemente en la implementación de nuestra estrategia ASG y, en consecuencia, hemos logrado posicionarnos como una de



Empoderando a nuestra gente

Recalcamos nuestro compromiso con el bienestar, la prosperidad, la salud y la seguridad de nuestros colaboradores, contratistas y las comunidades vecinas.

las compañías más sostenibles del sector “Oil & Gas Upstream & Integrated” y con mejor desempeño en la **Evaluación Corporativa de Sostenibilidad (CSA, por sus siglas en inglés) desarrollada por S&P Global Sustainable1, logrando ser reconocidos dentro del top 10 del anuario de sostenibilidad 2024.**

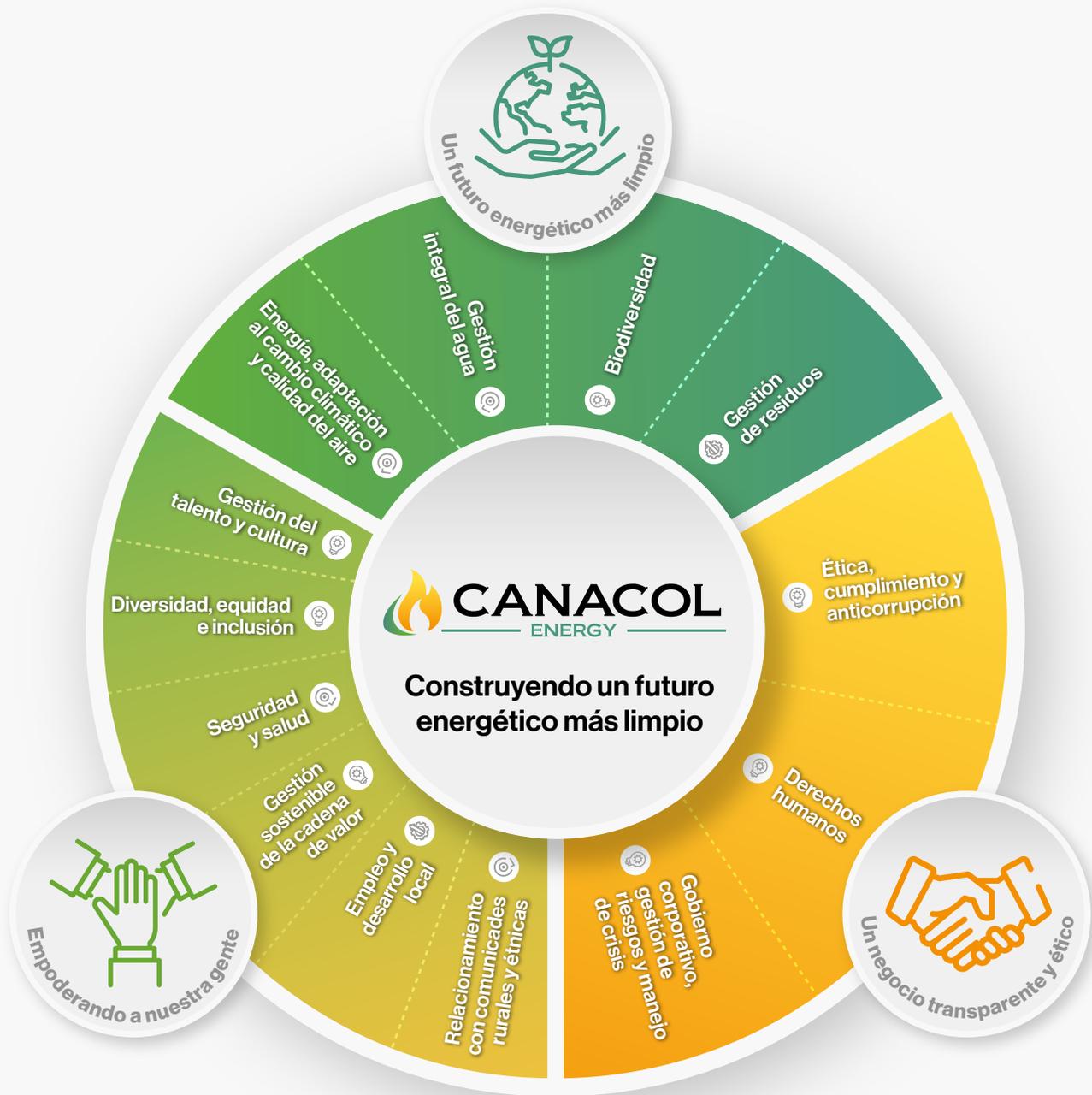


Un negocio transparente y ético

Reafirmamos nuestro compromiso con las mejores prácticas de ética empresarial, transparencia y respeto por los derechos humanos en todos los niveles de nuestras operaciones.

Estrategia de sostenibilidad

Ambiental, Social y de Gobernanza



Metas estratégicas de sostenibilidad 2024



Un futuro energético más limpio

Asuntos ambientales

Metas estratégicas



Desempeño operacional y ambiental

- ▶ Reportar cero accidentes catastróficos y críticos y eventos ambientales de incumplimiento (violaciones y sanciones) en el año.



Energía, adaptación al cambio climático y calidad del aire

- ▶ Desarrollar actividades derivadas de la estrategia de acción climática con énfasis en proveedores y cadena de suministro para la reducción de emisiones de (Alcance 3).



Gestión integral del agua

- ▶ Desarrollar del primer informe de riesgos y oportunidades de la naturaleza bajo el marco del TNFD.



Biodiversidad



Gestión de residuos

- ▶ Desarrollar el primer centro de gestión de residuos sólidos en la Estación Jobo, para la gestión y cumplimiento de la certificación de basura cero y los otros requisitos exigidos en el marco de la gestión de los residuos.
- ▶ Aprovechar el 34% de los residuos con potencial de reciclaje.



Empoderando a nuestra gente

Asuntos sociales

Metas estratégicas



Gestión del talento y cultura

- ▶ 37% de participación de mujeres en la fuerza laboral de Canacol para el 2026.
- ▶ 51% de mujeres en cargos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) en la Compañía para el 2026.
- ▶ Obtener una calificación de “Muy Satisfactorio” (61 puntos) en el rating de ambiente laboral de GPTW.
- ▶ Mantener la representación femenina del 10-20% en la Junta Directiva.



Diversidad, equidad e inclusión

- ▶ Obtener el sello Oro de Equipares otorgado por el Ministerio del Trabajo y el PNUD en aras de fortalecer la estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión de la Compañía.
- ▶ Desagregar todos los indicadores de talento humano por género (ascensos, rotación, capacitación, permisos, entre otros).



Seguridad y salud

- ▶ Mantener los indicadores de seguridad industrial TRIFR y LTIFR de la fuerza laboral (contratistas y empleados) menor a 1,99.
- ▶ Reportar cero fatalidades para empleados y contratistas en el 2024.



Gestión sostenible de la cadena de valor

- ▶ Incluir dentro de la evaluación estratégica de abastecimiento criterios ASG para la evaluación y selección de proveedores estratégicos y tácticos.
- ▶ Realizar la evaluación de criterios ASG a los proveedores seleccionados en los procesos de abastecimiento.
- ▶ Desarrollar una adenda ASG para la evaluación y selección de proveedores (gestión sostenible de la cadena de valor).



Relacionamiento con comunicados rurales y étnicas

- ▶ Medir indicadores de resultado del 100% de los proyectos de inversión social.
- ▶ Medir el impacto del 60% de los proyectos de inversión social de la Compañía.
- ▶ Publicar anualmente el 100% de los bloqueos presentados y el número de días de afectación a las operaciones de la compañía.



Un negocio transparente y ético

Asuntos de gobernanza



Ética, cumplimiento y anticorrupción

- › Continuar reportando cero casos de brechas éticas para todos los empleados y contratistas de la Compañía.

Metas estratégicas



Derechos humanos

- › Continuar desarrollando capacitaciones con comunidades y grupos de interés locales en materia de derechos humanos.
- › Continuar desarrollando capacitaciones para contratistas estratégicos, fuerza pública y seguridad privada en materia de derechos humanos.
- › Identificar las áreas críticas en derechos humanos y desarrollar, monitorear y evaluar planes de prevención y mitigación de los riesgos asociados a la materia.
- › Continuar reportando cero casos de violación de derechos humanos por parte de los empleados de la compañía y los contratistas de seguridad física.



Gobierno corporativo, gestión de riesgos y manejo de crisis

- › Mantener la certificación de la ISO IEC 27001 de Seguridad de la Información en el proceso de Gestión y Gobierno de TI - infraestructura.
- › Reportar de forma semestral al Comité de Auditoría de la Junta Directiva los avances y actualizaciones en materia de ciberseguridad e TI.
- › Realizar anualmente pruebas de estrés y sensibilidad a los riesgos estratégicos más relevantes.
- › Lograr el 100% de formación de la Junta Directiva en temas ASG (derechos humanos, cambio climático, DEI, biodiversidad y riesgos).

Relacionamiento con grupos de interés

[GRI 2-29] [GRI 3-3]

Nuestro éxito corporativo y operacional se basa en **la comunicación asertiva y colaboración permanente** con nuestros grupos de interés. Construimos relaciones de confianza,

crecimiento y bienestar mutuo, siempre guiados por los principios de ética, integridad y transparencia.

Grupos de interés clave y propósito de relacionamiento

Inversionistas y accionistas:
establecer lazos de confianza y transparencia.



Colaboradores(as):
atraer y retener a los mejores talentos con beneficios competitivos que impulsen su liderazgo y desarrollo personal.



Proveedores:
consolidar el trabajo conjunto a lo largo de la cadena de suministro.



Autoridades:
liderar iniciativas positivas alineadas con los planes de desarrollo nacionales, regionales y locales.



Clientes:
promover negocios sostenibles, transparentes y de mutuo beneficio.



Comunidades:
construir relaciones sólidas, transparentes y constructivas, basadas en el respeto mutuo, la promoción de los derechos humanos y el cumplimiento normativo.



Asociaciones y agremiaciones:
participar activamente en foros y asociaciones de interés para compartir ideas y perspectivas que puedan promover el liderazgo e impulsar el crecimiento y sostenibilidad de la industria.

La Compañía implementa diversos mecanismos de relacionamiento con las diferentes partes interesadas. A continuación, se presentan las principales actividades de relacionamiento llevadas a cabo en el año fiscal 2023:

Procesos de relacionamiento



Asociaciones y agremiaciones

- Mesas de trabajo conjunto.
- Diálogos de sostenibilidad.
- Página web.
- Eventos puntuales.



Clientes

- Asesoría y acompañamiento.
- Eventos puntuales.
- Visitas y reuniones individuales.



Colaboradores(as)

- Formaciones técnicas y blandas.
- Gestión de desempeño.
- Intranet y medios virtuales.
- Comunicaciones internas.
- Informes de gestión.



Proveedores

- Evaluación proveedores.
- Reuniones de gestión del desempeño.
- Seminarios presenciales/virtuales de temas puntuales.



Inversionistas

- Llamadas trimestrales y comunicaciones periódicas.
- Asamblea anual de accionistas.
- Reuniones individuales y grupales.
- Informes de gestión.
- Página web y presentación corporativa.
- Participación en jornadas de inversionistas.



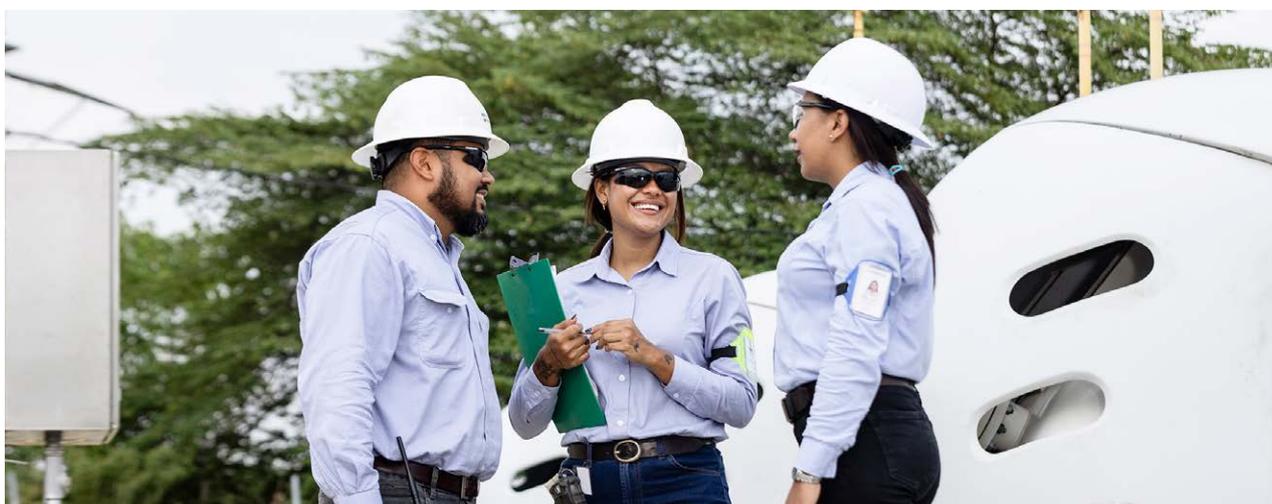
Comunidades

- Comités comunitarios.
- Plan Relacionamiento Local.
- Visitas y reuniones individuales.
- Atención oportuna a inquietudes, peticiones, quejas, reclamos y sugerencias.
- Socialización de actividades operativas y de proyectos de inversión.



Autoridades

- Reuniones y socializaciones periódicas.
- Informes de gestión.
- Eventos puntuales.



Los espacios de conversación y colaboración permiten un proceso de mejora continua que fortalece nuestro análisis de materialidad y gestión de sostenibilidad, brindando resiliencia a la estrategia corporativa del negocio. Estos procesos de relacionamiento son proactivos y logran captar percepciones y expectativas de todos los grupos de interés internos y externos de la organización.

En el 2022, realizamos una actualización formal de nuestra materialidad, lo que permitió actualizar

la matriz de priorización de grupos de interés que ahora utilizamos para la alineación de nuestros proyectos de inversión social y actividades en Colombia.

Para ampliar esta información consulte aquí: [materiality_report_es.pdf](https://canacolenergy.com/materiality_report_es.pdf) (canacolenergy.com)



Asociaciones y agremiaciones

[GRI 2-28]

Canacol participa activamente en diferentes espacios de diálogo a nivel nacional e internacional, en donde se llevan a cabo discusiones de alto nivel sobre temas relevantes de sostenibilidad.



Asociación Colombiana de Ingenieros de Petróleos



Asociación Colombiana del Petróleo



Pacto Global de las Naciones Unidas



Cámara Colombiana de Petróleo, Gas y Energía



CÁMARA DE COMERCIO COLOMBO CANADIENSE

Cámara de Comercio Colombo Canadiense



Círculo de Afiliados de la Cámara de Comercio de Bogotá



Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta



Canadian Global Energy Forum



Asociación Colombiana de Gas Natural en Colombia



Extractive Industries Transparency Initiative



International Petroleum Industry Environmental Conservation Association



Voluntary Principles on Security and Human Rights Association

Análisis de materialidad

[GRI 3-1] [GRI 3-2] [GRI 3-3]

Canacol considera el análisis de materialidad como una herramienta fundamental para la **formulación de su Estrategia Corporativa de Sostenibilidad**. A través de este proceso, la organización identifica y prioriza, en función de la evaluación de diversos impactos, riesgos y oportunidades, los **asuntos de sostenibilidad** que pueden afectar su capacidad de creación de valor en el tiempo.

Nuestra organización realiza actualizaciones periódicas de su análisis de materialidad, comprendiendo que este ejercicio es dinámico y cambiante, y debe adaptarse a los nuevos retos, macro tendencias y desafíos de sostenibilidad de nuestro sector a escala global. La actualización más reciente de esta evaluación fue en el año 2022, donde identificamos un total de **13 asuntos materiales de carácter social, ambiental y de gobierno corporativo, clasificados en tres niveles de priorización:**

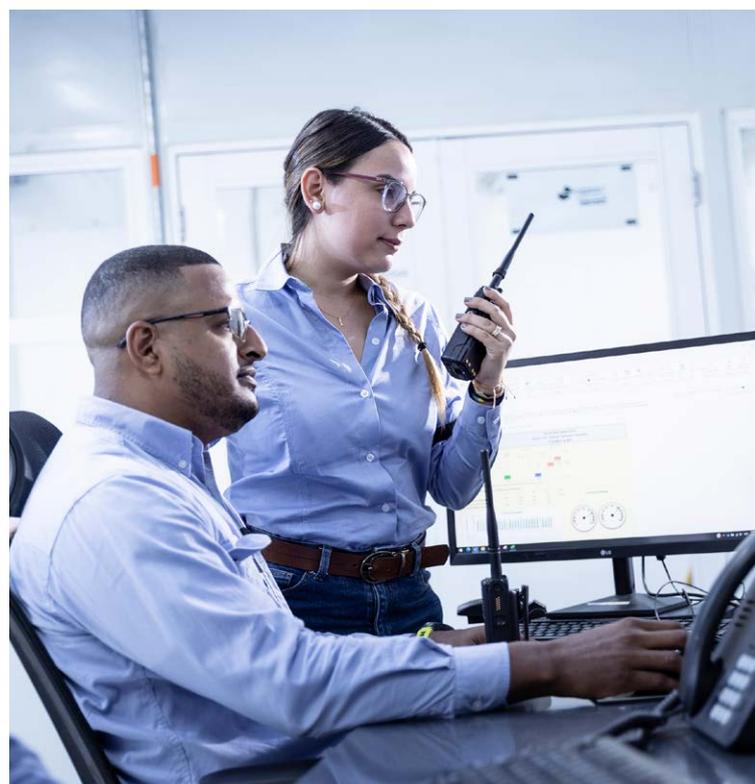


El proceso de actualización se realizó en cinco fases:



Cabe resaltar que el detalle de nuestros asuntos materiales y su gestión durante el año fiscal se encuentra en el contenido de los capítulos 10, 11 y 12 del presente informe.

Dado nuestro compromiso con la mejora continua y la creciente generación de valor para nuestro negocio y grupos de interés, durante el primer semestre de 2024 llevaremos a cabo una nueva actualización de nuestro análisis de materialidad bajo un **enfoque de doble perspectiva** y siguiendo las recomendaciones de la Directiva Europea sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD, por sus siglas en inglés). A través de este ejercicio podremos identificar asuntos de sostenibilidad relevantes, considerando la interrelación entre el impacto externo en la sociedad y el medio ambiente (materialidad de impacto) y el impacto interno en el valor de la empresa (materialidad financiera).



Estrategia de sostenibilidad y contribución a la Agenda 2030

[GRI 2-22]

En Canacol contribuimos con el cierre de brechas de los desafíos mundiales de sostenibilidad. Nuestra estrategia de ASG está

articulada con la Agenda global 2030 de las Naciones Unidas, de la cual Colombia y Canadá son firmantes.

En **Canacol** nos sumamos al llamado mundial de la “**Década de acción**”
#10AñosParaTransformarNuestroMundo

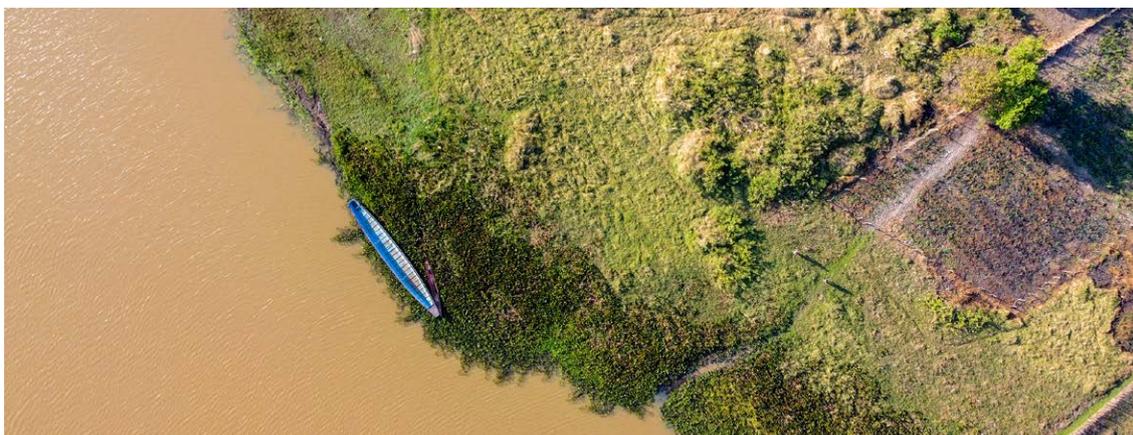


DÉCADA DE ACCIÓN

Canacol ha priorizado 14 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): 1 – Fin de la pobreza, 3 – Salud y bienestar, 4 – Educación de calidad, 5 – Igualdad de género, 6 – Agua limpia y saneamiento, 7 – Energía asequible y no contaminante, 8 – Trabajo decente y crecimiento económico, 9 – Industria, innovación e infraestructura, 10 – Reducción de las desigualdades, 12 – Producción y consumo responsables, 13 – Acción por el clima, 15 – Vida

de los ecosistemas terrestres, 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas y 17 – Alianzas para lograr los objetivos.

Estos ODS, apuntan directamente a nuestros objetivos estratégicos de sostenibilidad y a la gestión de asuntos materiales de la Compañía, en donde los programas, metodologías de trabajo y métricas están dirigidos a generar progreso en su cumplimiento.



Estrategia de sostenibilidad y contribución a la Agenda 2030



Gobernanza de sostenibilidad

[GRI 2-9] [GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-14] [GRI 2-16]

Canacol ha implementado buenas prácticas de gobierno corporativo orientadas a gestionar y ejecutar de forma exitosa su estrategia de sostenibilidad. Nuestra estructura de gobierno garantiza que los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con los asuntos de sostenibilidad, sean tenidos en cuenta en todos los procesos de toma de decisiones de la empresa, mediante la definición de roles, responsabilidades, procesos, controles y procedimientos de gobernanza enfocados a este fin.

La estructura de gobernanza de sostenibilidad de nuestra organización se basa en las mejores prácticas internacionales en términos de independencia, transparencia, inclusión y rendición de cuentas, y permea los diversos procesos estratégicos y operativos en todos los niveles de la Compañía. De esta forma aseguramos una gestión eficaz y eficiente de nuestros objetivos, planes, iniciativas y acciones de sostenibilidad, en línea con el propósito, las estrategias y los valores de nuestra organización.



La **Junta Directiva** de Canacol es responsable, conforme a la ley, de supervisar la administración del negocio y los asuntos de la Compañía. Tiene la autoridad y la obligación legal de proteger y mejorar los activos y la competitividad del negocio. Siendo conscientes de los desafíos crecientes relacionados con la sostenibilidad, Canacol ha tomado medidas para asegurar que la Junta esté adecuadamente equipada y capacitada para abordar estos asuntos; por ello, los procesos de generación de capacidades ASG, así como la incorporación de miembros de Junta con experiencia en estos campos, son prioridad para nuestra organización.

Para fortalecer la eficiencia y la toma de decisiones, nuestra Junta Directiva se apoya en la experiencia y conocimiento de sus diversos comités, donde los Comités ASG y de Auditoría cuentan con injerencia principal en la supervisión y gestión de impactos, riesgos y oportunidades

de sostenibilidad. Estos comités brindan atención y orientación enfocadas en asuntos relacionados con la sostenibilidad, asegurando una supervisión exhaustiva y una gestión eficaz de nuestras iniciativas ASG.

El **Comité ASG a nivel de Junta**, es el órgano rector responsable de la supervisión de la implementación y desempeño de la estrategia de sostenibilidad de la organización (bajo una perspectiva de doble materialidad, enfocada principalmente en la gestión de impactos).

El **Comité de Auditoría a nivel de Junta**, tiene la responsabilidad de supervisión financiera mediante la revisión de los reportes financieros suministrados por la Compañía a autoridades reguladoras y accionistas. Se encarga de supervisar la implementación y gestión del desempeño de asuntos de sostenibilidad desde una perspectiva de materialidad financiera.

Para ampliar la información sobre el Comité ASG de la Junta Directiva consulte el siguiente enlace:

https://canacolenergy.com/site/assets/files/3747/esg_committee_es.pdf



Escanéame

Para ampliar la información sobre el Comité de Auditoría de la Junta Directiva consulte el siguiente enlace:

https://canacolenergy.com/site/assets/files/3747/audit_committee_es.pdf



Escanéame

Las reuniones de Junta y sus comités son el principal mecanismo de información y supervisión frente a los asuntos de sostenibilidad de la Compañía, y se ejecutan con una frecuencia mínima semestral o según lo considere el presidente de cada Comité. En el 2023 se realizaron 14 reuniones en total, en las que se

abordaron temas relacionados con la gestión de sostenibilidad.

Como miembro de la Junta, el **Director Ejecutivo** es un enlace clave entre el equipo directivo de la organización y la Junta, y cuenta con la responsabilidad de administrar y ejecutar

efectivamente la estrategia de sostenibilidad y mantiene plenamente informados a los Comités de Junta sobre el progreso, logros y próximos planes en materia. Así mismo, retroalimenta al Equipo Ejecutivo y garantiza la alineación de los objetivos y las estrategias operacionales anuales con las consideraciones sociales, ambientales y de gobernanza clave.

El **Comité de Gestión de sostenibilidad**, establecido en 2021, está conformado por cinco directivos: Director Ejecutivo, Vicepresidente de Operaciones, Vicepresidente de Finanzas, Vicepresidente de Asuntos Legales y Vicepresidente de Sostenibilidad. El **Director Ejecutivo**, líder del Comité, desempeña un rol esencial en la implementación, actualización y mejora continua de la estrategia de sostenibilidad de Canacol, habilitando la ejecución efectiva de los objetivos y planes estratégicos a nivel social, ambiental y de gobernanza. Además, este grupo de trabajo lo conforman

individuos que integran los asuntos materiales en todas las actividades operacionales y los procesos corporativos. El Comité se reúne periódicamente para seguir el progreso, que luego se reporta al Comité ASG de la Junta.

En la última línea de gobernanza se encuentran la **Gerencia ASG y las Unidades de Negocio**. La primera, evalúa y actualiza los impactos, riesgos y oportunidades identificados y los incorpora dentro de los objetivos estratégicos y operacionales de la Compañía, siendo responsable de establecer y mantener actualizada la estrategia de sostenibilidad. Esto incluye, la propuesta de iniciativas y acciones que promuevan su implementación exitosa, que es un trabajo que se desarrolla en conjunto con las **Unidades de negocio**. Además, monitorea el desempeño en sostenibilidad de la organización y lidera los procesos de reporte y comunicación dirigidos hacia grupos de interés internos y externos.



Informe de gestión

[GRI 2-22] [GRI 2-4] [GRI 2-14]

Durante 2023, continuamos liderando la transición energética en Colombia con nuestro modelo de negocio que se centra en la exploración y producción de gas natural. En esta vigencia fortalecimos nuestras operaciones en Colombia y nos proyectamos hacia otras geografías. Aumentamos nuestra capacidad de producción de crudo y, pese a las restricciones en la producción de gas natural, nos mantuvimos como el productor independiente de gas natural más relevante del país.

Desde la Junta Directiva, año a año reforzamos nuestra gestión ASG, construyendo valor aplicando los más altos estándares de sostenibilidad. En 2023, generamos metas de descarbonización alineadas con los objetivos a nivel país, nos encaminamos hacia el cuidado de la biodiversidad y el recurso hídrico, fuimos reconocidos por nuestra Estrategia DEI, y fortalecimos nuestras prácticas de gobierno corporativo.

Resultados consolidados

Continuamente trabajamos para convertirnos en una empresa líder en sostenibilidad, que contribuye con el desarrollo de Colombia y otras regiones de interés. Todas nuestras acciones se llevan a cabo en

respuesta y en beneficio de grupos de interés, se enmarcan en la estrategia ASG y se basan en valores y objetivos corporativos. A continuación, lo más relevante de nuestro desempeño.

Aspectos destacados de nuestra gestión ASG

Hoja de ruta ASG

En Canacol nos fijamos una hoja de ruta con el objetivo de ser líderes en la implementación y consecución de un negocio sostenible.



De la vigencia del 2023 sobresalen los siguientes logros:

- Se implementó con éxito el 100% de nuestra estrategia ASG y se ejecutaron las 46/46 metas planeadas.
- Canacol fue incluida en el Anuario de sostenibilidad 2024 de S&P Global. Se ubicó en el 10% superior entre 169 compañías de la industria de "Oil & Gas Upstream & Integrated". Además, se destacó como la empresa con mejor desempeño en la Dimensión de Gobernanza y Economía. Nuestras calificaciones en una escala de 100 puntos por área fueron:

- Puntuación total: **69**
- Ambiental: **67**
- Social: **65**
- Gobernanza: **74**

- Avanzamos en nuestro marco de gobernanza ASG. Esto incluyó la actualización de políticas y procedimientos para alinearlos con los últimos estándares de sostenibilidad y las mejores prácticas ASG.
- Canacol fijó como objetivos alcanzar la carbono neutralidad en 2050 en lo que respecta a las emisiones de alcance 1 y 2, y reducir sus emisiones de CO_{2e}³ en un 50% para 2035, en comparación con la línea de base de 2022 para el alcance 1 y 2.
- Avanzamos en nuestra Estrategia DEI. Como parte de nuestra Política de Diversidad, hoy contamos con un 22% de mujeres en cargos de alta dirección con respecto al total de la representación femenina en Colombia y Canadá (182 mujeres).
- El Comité ASG de nuestra Junta Directiva actualizó el marco de las actividades de Canacol que se encaminan hacia los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Esto garantiza que nuestras prácticas empresariales estén alineadas con los esfuerzos globales para promover el desarrollo sostenible.
- Reforzamos la integración de las consideraciones de sostenibilidad en nuestra estrategia de cadena de valor. Adoptamos un enfoque holístico de los asuntos ASG, teniendo en cuenta su impacto en cada etapa de nuestras operaciones.
- Se establecieron compromisos públicos para fortalecer nuestras acciones en cuanto a protección de la biodiversidad, gestión del recurso hídrico y manejo de residuos.
- No se generaron efectos negativos sobre áreas sensibles, de acuerdo con la zonificación y el plan de manejo ambiental.
- Nuestras operaciones no están ubicadas en zonas UICN I-IV o en zonas declaradas patrimonio de la humanidad de la UNESCO.
- Durante las campañas de siembra realizadas, contamos con el apoyo de las comunidades, las autoridades regionales y el Ejército Nacional. Establecimos un acuerdo con Wildlife Conservation Society (WCS) para reforestar 13 hectáreas en la Reserva La Carranchina en 2024.
- Capacitamos a las comunidades a través de campañas que promueven la protección y la descontaminación de fuentes hídricas. Adelantamos jornadas de recolección de envases de agroquímicos y plaguicidas que afectan la calidad de las aguas superficiales.
- No se presentaron quejas asociadas a la disponibilidad del recurso hídrico por cuenta de la operación y/o proyectos ejecutados por la Compañía.
- Aprovechamos el 58% de la totalidad de los residuos que generamos. En 2024 Canacol obtendrá la certificación basura cero de ICONTEC.
- Invertimos en capacidad de generación de energía fotovoltaica para el autoabastecimiento de la estación Jobo y de las estaciones satélites de Canacol.
- No realizamos operaciones en zonas de estrés hídrico y promovimos el uso eficiente del agua. Logramos un 16% de recirculación de agua en nuestras operaciones e instalamos sistemas de monitoreo que mejoran la precisión de los datos y facilitan la toma de decisiones para una gestión más eficiente del recurso.
- Restauramos 44,5 ha y sembramos 3.420 árboles en áreas de alta importancia ecológica.

Un futuro energético más limpio

El gas natural desempeña un papel fundamental en la transición energética y el desarrollo sostenible a nivel global. Nuestro compromiso es suministrar el gas necesario para satisfacer la creciente demanda de energía en Colombia, con los más altos estándares ambientales y operacionales, a fin de proteger la biodiversidad y los recursos naturales donde hacemos presencia. En 2023 destacamos los siguientes logros:

- Cerramos nuevamente el año con cero derrames de petróleo crudo, condensado o derrames de agua producida.

3 CO_{2e} – Dióxido de carbono equivalente. Es la unidad con la que se miden las emisiones de gases de efecto invernadero y representa la cantidad de emisiones respecto al potencial de calentamiento global en relación con el CO₂.

Empoderando a nuestra gente

Nuestro objetivo es generar valor con sostenibilidad al tiempo que estimulamos el desarrollo de las zonas en las que operamos ofreciendo empleos de calidad para la mano de obra local, así como oportunidades para el desarrollo de habilidades y la promoción profesional. Buscamos ser el empleador preferido por la fuerza laboral en la industria del gas natural en Colombia. En 2023 destacamos los siguientes logros:

- Capacitamos al 100% de los empleados directos y contratistas en el cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.
- Canacol obtuvo una calificación de 65,8% en el Ranking PAR de Aequales por su Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, superando significativamente el promedio para LATAM⁴ de 55%.
- Obtuvimos un reconocimiento por nuestras buenas prácticas en desarrollo sostenible de Pacto Global por la contribución de la Compañía al ODS 5, a través de la práctica “Canacol una cultura enfocada en la diversidad, equidad e inclusión”.
- Actualizamos la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión para promover entornos libres de discriminación y/o acoso laboral o sexual en el ámbito laboral, procurando un ambiente de trabajo inclusivo donde se valore la diversidad.
- Pusimos en marcha el programa Best Buddies para la integración de personas con discapacidad.
- 14.916 personas de 39 comunidades fueron beneficiadas con 57 iniciativas sociales que pusimos en marcha en las zonas de influencia de nuestros proyectos.
- Convocamos 237 reuniones con autoridades locales y líderes de cada uno de los bloques, para mantener una comunicación constante y transparente, 5.099 personas de nuestros grupos de interés participaron.

- Evaluamos a 33 de nuestros proveedores críticos bajo 80 indicadores ASG.
- Impulsamos el empleo local y el desarrollo socioeconómico de las comunidades mediante la contratación de mano de obra en el área de influencia de nuestras operaciones: 82,5% de profesionales calificados y 100% de personal no calificado.
- El 98% de las compras de la compañía fueron locales, regionales y nacionales.
- Durante 931.236 horas trabajadas no se presentaron fatalidades ni para colaboradores directos ni para contratistas.
- Realizamos el primer ejercicio sobre riesgos ASG en la cadena de suministro para los contratistas críticos de la empresa, con el fin de identificar el nivel de riesgo de cada uno y las oportunidades de mejora en sus procesos internos para prevenir estos riesgos ASG.

Un negocio transparente y ético

Nuestras prácticas de gobierno corporativo orientan a los accionistas, la Junta Directiva, sus comités y la Alta Dirección, y proveen la estructura idónea para alcanzar los objetivos de negocio y las metas ASG. Continuamente fortalecemos nuestras prácticas para el cumplimiento de la normatividad, el comportamiento ético, la legalidad, y el respeto de los derechos humanos. En 2023 destacamos los siguientes logros:

- Lanzamos el Sistema Integral de Ética, Cumplimiento y Anticorrupción del cual hacen parte el SAGRILAF⁵, el PTEE (Programa Corporativo de Ética y Transparencia) y el Código de Ética y Anticorrupción.
- Formamos a todos los empleados en los principios en los que se fundamenta la gestión del riesgo LAF⁵ y Anticorrupción, en los cambios introducidos a los manuales SAGRILAF⁵ y PTEE, en el nuevo capítulo de Compliance Penal, los instructivos de conflictos de interés, los diferentes tipos de debida diligencia y los mecanismos de monitoreo.

4 LATAM - Latinoamérica

5 Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo

- Adelantamos el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información obteniendo la recertificación en la norma ISO IEC 27001:201.
- No se reportaron eventos ni incidentes en materia de seguridad de la información que impactaran a personas, el medio ambiente o a las operaciones de la empresa.
- Ejecutamos el programa de concientización de Seguridad de la Información logrando el 95% de participación de los colaboradores y contratistas críticos de la Compañía.
- No se presentaron violaciones de los derechos humanos, casos de corrupción o incumplimientos del Código Ético y de Conducta.
- El 88% de los miembros de la Junta Directiva son independientes, además, alcanzamos el 12.5% de representación femenina en este órgano de gobierno corporativo.
- Los Comités de Auditoría, Gobernanza y Nombramientos son 100% independientes.
- Construimos el primer Reporte de Riesgos Corporativos y Emergentes, que incluye el análisis de escenarios e impacto financiero de los riesgos emergentes y los relacionados con el clima.
- Actualizamos la matriz de riesgos con la inclusión de la prevención y gestión de los riesgos asociados a delitos contra el medio ambiente y el patrimonio económico.
- Realizamos seis talleres teórico-prácticos de identificación y asociación de riesgos oportunidades en derechos humanos con cada una de las áreas de Canacol, además adelantamos capacitaciones en derechos humanos con comunidades en Córdoba y Sucre.
- Desarrollamos procesos de debida diligencia para identificar y evaluar los posibles impactos y riesgos sobre los derechos humanos.
- Obtuvimos un reconocimiento a las buenas prácticas de derechos humanos de Pacto Global por la iniciativa “Canacol: Una Cultura Enfocada en el Respeto y la Garantía de los Derechos Humanos”

Rankings y calificaciones ASG

Canacol se ha distinguido por obtener rankings y calificaciones destacables en cuanto a estándares externos de sostenibilidad y ASG. En el año 2023 nuestro compromiso por materializar el propósito superior de “construir un futuro energético más limpio” se ve reflejado en los siguientes indicadores:

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
|  <p>Puntaje 2023: A</p> <p>Puntaje 2022: A</p> <p>Escala: CCC (bajo) a AAA (alto)</p> <p>100% de las operaciones de líneas de negocio menos intensivas en carbono respecto a pares.</p> |  <p>Puntaje 2023: 23.7</p> <p>Puntaje 2022: 26.8</p> <p>Escala: 0 (riesgo bajo) -100 (riesgo severo)</p> <p>Tercer percentil mundial de productores de petróleo y gas</p> |  <p>Puntaje 2023: 69</p> <p>Puntaje 2022: 68</p> <p>Escala: 0 (bajo) - 100 (alto)</p> <p>96º percentil (+3 puntos frente a 2022) y 6º mejor puntuación del sector Petróleo y Gas Upstream e Integrado.</p> |  <p>Puntaje 2023: B+ (73.7)</p> <p>Puntaje 2022: B+ (73.1)</p> <p>Escala: D- (bajo) - A+ (alto)</p> <p>Escala: Mejor puntuación en Industria O&G en Colombia (riesgo bajo)-10 (riesgo severo)</p> |  <p>Puntaje 2023: B</p> <p>Puntaje 2022: C</p> <p>Escala: F (bajo) - A (alto)</p> <p>Puntuación A- en el informe de calificación de compromiso del proveedor</p> |  <p>Puntaje 2023: -B</p> <p>Puntaje 2022: C+</p> <p>Escala: D- (bajo) - A+ (alto)</p> <p>Mejores resultados que la media del sector en cuestiones clave. Umbral principal</p> |  <p>Puntaje 2023: 2</p> <p>Puntaje 2022: 3</p> <p>Escala (riesgo bajo)-10 (riesgo severo)</p> <p>Mejores resultados que la media del sector en cuestiones clave</p> |
|  <p>Evaluación Corporativa de Sostenibilidad (CSA) - S&P</p> |  <p>Sello plata Equipares</p> |  <p>Certificados como “Un Gran Lugar para Trabajar” por GPTW</p> |  <p>Miembros de IPIECA</p> |  <p>Miembro de la Iniciativa de Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos</p> |  <p>Miembro de la Iniciativa de Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos</p> | |
|  <p>Reconocimiento “Hechos de Sostenibilidad” por la iniciativa de reciclaje de aceites.</p> |  <p>Reconocimiento Relaciones con Inversionistas</p> |  <p>Reconocimiento como Líder en Sostenibilidad.</p> | | | | |

Desempeño operacional

[EM-EP-000.A] [EM-EP-000.B] [EM-EP-000.C] [EM-EP-210a.1] [EM-EP-210a.2], [EM-EP-160a.3] [GRI 413-1] [GRI 413-2]

Canacol está comprometido con el crecimiento de sus operaciones en Colombia, en el año 2023 cuenta con 12 contratos de exploración y producción⁶ en una extensión neta de 1.538.640 acres. Nuestras actividades onshore están distribuidas en 11 bloques de producción de gas, ubicados en la cuenca baja del río Magdalena en los departamentos de Córdoba, Sucre, Cesar, Magdalena y Santander; dos bloques no convencionales en el departamento del Cesar; y un bloque de crudo en la cuenca de los Llanos Orientales en el departamento de Casanare [EM-EP-000.B]. Cabe destacar que Canacol no cuenta con operaciones costa afuera [EM-EP-000.C].

En 2023, nuestra producción neta de hidrocarburos fue de 32.366 MBOEPD⁷, con una producción de gas

natural y GNL de 181.277 MCFPD⁸. Experimentamos una reducción del 2% con respecto a 2022 como consecuencia de la reducción de nuestra producción. Esto se debe a que, durante el segundo semestre del año, Canacol experimentó restricciones inesperadas en la capacidad de producción en algunos de sus campos de gas debido a problemas en la planta de tratamiento de gas de Jobo, así como en algunos de sus pozos productores.

Cabe destacar que, la producción de GNL fue menor al 1% respecto a la sumatoria total de gas natural y GNL, por lo cual, los resultados se han combinado como «gas natural y GNL». En cuanto a la producción de petróleo crudo, esta presentó un aumento del 8%.

Producción de hidrocarburos por día [EM-EP-000.A]⁹

| Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|
| Petróleo (BOEPD) | 850 | 522 | 563 |
| Gas natural y GNL (MCFPD) | 182.580 | 184.584 | 181.277 |
| Variación producción de Petróleo | (12%) | (39%) | 8% |
| Variación Producción de Gas Natural | 6% | 1% | (1,8%) |

La producción de gas natural, principal objeto del modelo de negocio de Canacol se derivó principalmente de los bloques Esperanza, VIM-5 y VIM-21, ubicados en la cuenca baja del Magdalena en Colombia. Mientras que la producción de crudo resultó de la operación del bloque Rancho Hermoso.

Además de las operaciones en los bloques productivos, Canacol tiene intereses en varios contratos de exploración de gas natural en Colombia. Durante la vigencia del 2023 alcanzamos una tasa de

ejecución del 100% en perforación. Ejecutamos con éxito nuestro plan de perforación de seis pozos de exploración y evaluación, y ocho pozos de desarrollo.

Exploración, evaluación y desarrollo (número de pozos)

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------|------|------|------|
| Exploración y avanzada | 6 | 7 | 6 |
| Desarrollo | 6 | 5 | 8 |
| Total | 12 | 12 | 14 |

6 11 contratos asociados a la exploración y producción de gas natural y un contrato de asociación de crudo convencional con Hocol S.A.

7 MBOEPD – Miles de barriles equivalentes de petróleo por día.

8 MCFPD – Miles de pies cúbicos por día. Representa las cantidades disponibles para la venta.

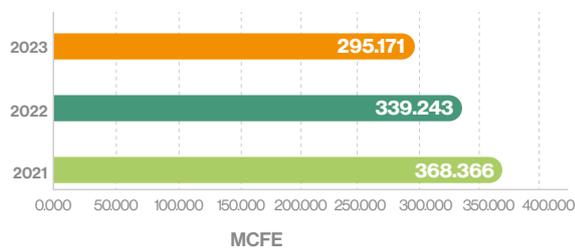
9 Los valores negativos se presentan entre paréntesis, esta notación debe tenerse en cuenta a lo largo de este capítulo.

El valor presente neto (VPN-10) antes de impuestos de nuestras reservas probadas más probables (2P) aumentó en un 10% a \$2.100 millones, en comparación con \$1.900 millones a 2022. Adicionalmente, se estimó que el valor VPN-10 después de impuestos aumentó en un 34% a \$1.800 millones, en comparación con \$1.300 millones de 2022. El aumento significativo en el valor de las reservas 2P después de impuestos VPN-10 está principalmente relacionado con

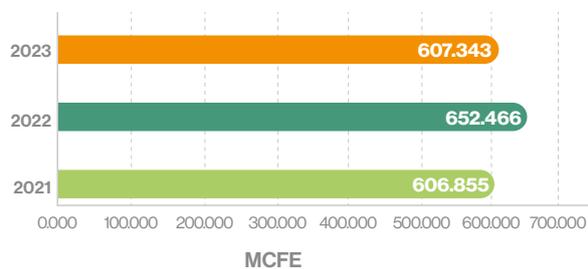
la reestructuración de la compañía en el cuarto trimestre de 2022. Estos resultados fueron incorporados por primera vez en el informe de reservas de este año¹⁰.

En esta vigencia, Canacol obtuvo un índice de vida de reservas 1P y 2P de 4,8 años y 9,9 años, respectivamente, con base en la producción anualizada de gas natural de 168.127 MCFPD o 29.496 MBOEPD en el cuarto trimestre de 2023¹¹.

Reservas Probadas (1P)



Reservas netas Probadas más Probables (2P)



Como parte de nuestra gestión ambiental, Canacol identificó que sus operaciones no se encuentran cerca de áreas protegidas o con un alto valor en cuanto a protección de la biodiversidad [EM-EP-160a.3]. Ninguno de los municipios situados en nuestras zonas de operación son territorios priorizados por el posconflicto con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) [EM-EP-210a.1]. Adicionalmente, las reservas de la compañía no están ubicadas en territorios que ocupan los 20 puestos más bajos del Índice de Percepción de la Corrupción¹² publicado por Transparencia Internacional [EM-EP-510a.1]

Por otra parte, el porcentaje de territorios indígenas en las áreas de operación es de 60% y

no se espera un aumento en próximas vigencias [EM-EP-210a.2]. Aportamos al desarrollo de las comunidades locales, gestionando actividades sociales que garanticen el cumplimiento de los más altos estándares de la industria, así como el cumplimiento de normas nacionales e internacionales en pro del respeto por las comunidades y el medio ambiente.

Canacol cuenta con una política de Bienestar Social¹³ que establece los lineamientos, planes y procedimientos para llevar a cabo un adecuado relacionamiento con comunidades campesinas y étnicas [GRI 413-1] [GRI 413-2]. En 2023 no se registraron impactos negativos en los habitantes de las áreas de influencia de nuestros proyectos.

10 Para más información, consulte el siguiente enlace: https://canacolenergy.com/site/assets/files/4053/21_03_2024_-_canacol_energy_ltd__announces_2p_reserves_and_deemed_volumes_of_607_bcfe_worth_us_2_1b_btax_and_10_year_reserve.pdf

11 Para más información, consulte el siguiente enlace: https://canacolenergy.com/site/assets/files/4053/21_03_2024_-_canacol_energy_ltd__announces_2p_reserves_and_deemed_volumes_of_607_bcfe_worth_us_2_1b_btax_and_10_year_reserve.pdf

12 Para más información consulte: <https://www.transparency.org/en/countries/colombia>

13 Para más información, consulte: https://canacolenergy.com/site/assets/files/3758/social_welfare_policy_es.pdf

Continuamos consolidándonos como el principal productor independiente y el segundo mayor productor de gas natural en Colombia. El objetivo de Canacol es ser líder en la producción de gas natural, utilizar tecnología avanzada y aplicar la eficacia y la experiencia con pleno respeto del medio ambiente y la sociedad. Nuestra hoja de ruta abarca acciones a corto, mediano y largo plazo, que van desde la identificación y corrección de fugas para eliminar emisiones no controladas, hasta la mejora de la eficiencia y la reducción de quema y venteo en pozos. Adicionalmente, nuestro plan contempla la expansión significativa de nuestros proyectos de energías renovables, estableciendo así una base sólida para una transición energética sostenible.

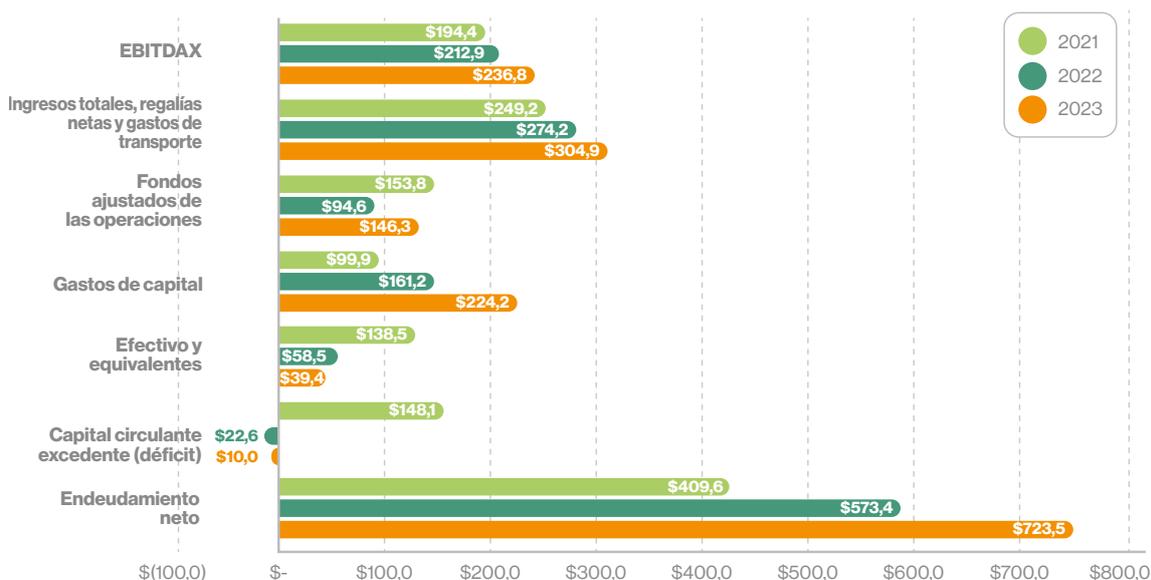


Resultados financieros¹⁴

Canacol se ha posicionado como el mayor proveedor de gas en la costa Caribe colombiana y se proyecta a acceder al mercado interno del país. Para esto apalanca su estrategia en la trayectoria planteada por el gobierno nacional para contribuir con el logro de los objetivos globales plasmados en el Acuerdo de París.

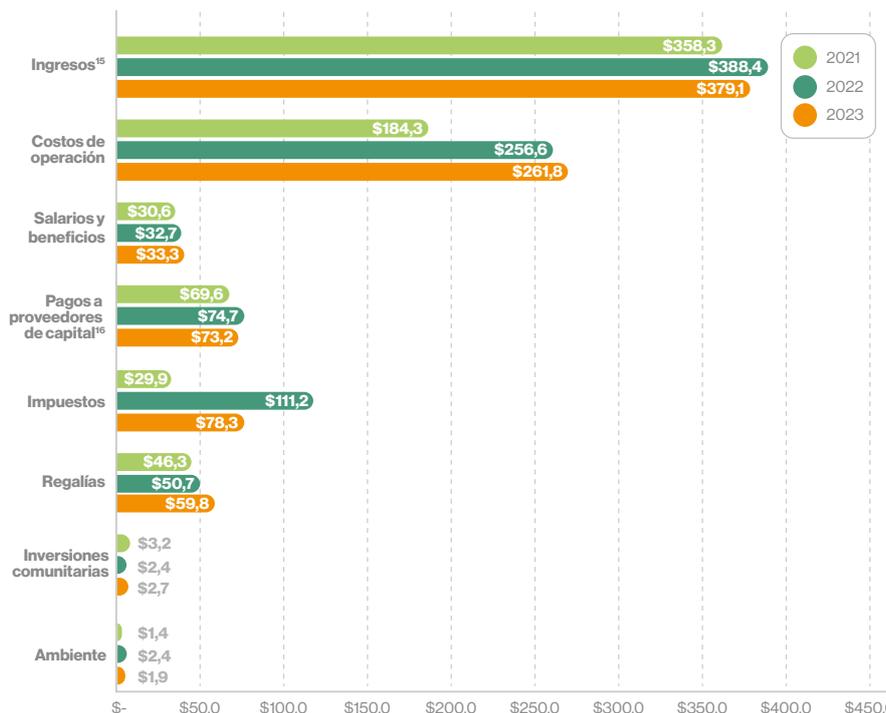
Buscamos generar ventajas competitivas para satisfacer la creciente demanda de gas en Colombia manteniendo la producción, el flujo de caja y las reservas en los bloques del Valle Inferior Magdalena, y dando continuidad a actividades de exploración y explotación de nuevos yacimientos. Año a año nuestro negocio crece, generamos valor para todos nuestros grupos de interés de manera sostenible, colaborativa, corresponsable, respetuosa y transparente.

Resultados financieros (millones de dólares)



14 Para más información, consulte MD&A 2023: https://canacolenergy.com/site/assets/files/4055/21_03_2024_-_cnemda_esp_dec_31_2023.pdf
También puede consultar los estados financieros 2023: https://canacolenergy.com/site/assets/files/4055/21_03_2024_-_cnefs_esp_dec_31_2023.pdf

Valor económico directo generado y distribuido (millones de dólares) [GRI 201-1]



En 2023 Canacol continuó creciendo y consolidándose como una empresa independiente líder en la producción de gas natural en Colombia. Sus ingresos operacionales netos de regalías y gastos de transporte se ubicaron en \$ 304,9 millones, con un crecimiento de 11% frente al año 2022. Este comportamiento se explica principalmente por los mayores precios de venta de gas natural en contratos de venta en firme a largo plazo.

Comportamiento de los Precios de Referencia 2022-2023

| | 2022 | 2023 | Variación |
|--|-------|-------|-----------|
| Precios promedio de Referencia | | | |
| Precio de referencia de Gas Natural (Henry Hub) (US\$/MMBTU) | 6,51 | 2,53 | (61%) |
| Precio de referencial crudo (Brent) (US\$/BBL) | 98,89 | 81,03 | (18%) |
| Precios Promedios de Venta, Netos de transporte | | | |
| Gas natural y GNL (\$/MCF) | 4,74 | 5,41 | 14% |
| Petróleo de Colombia (\$/BBL) | 44,41 | 45,53 | 3% |

En 2023 reportamos un EBITDAX histórico de \$ 236,8 millones, con un crecimiento de 11% frente a los \$ 212,9 generados en 2022. Por su parte, el flujo de fondos generado por la operación fue de \$146,3 millones, con una mejora de 55% frente al año

anterior. A través de la generación de flujo de caja de la operación, fortalecemos la posición de caja, mantenemos la solidez del balance y financiamos el crecimiento futuro.

15 Los ingresos representados en esta gráfica corresponden a: Ventas netas más ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos. Las ventas netas pueden calcularse como ventas brutas de productos y servicios menos devoluciones, descuentos y asignaciones. Los ingresos procedentes de inversiones financieras pueden incluir efectivo recibido como: intereses de préstamos financieros, dividendos de participaciones, cánones, ingresos directos generados por activos, como el alquiler de propiedades. Los ingresos procedentes de la venta de activos pueden incluir activos físicos, como propiedades, infraestructuras y equipos, intangibles, como derechos de propiedad intelectual, diseños y marcas.

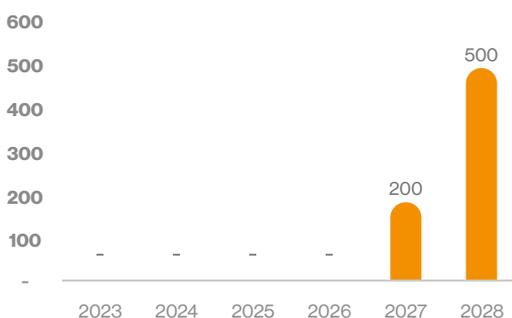
16 Los pagos a proveedores de capital se estimaron respecto a dividendos a todos los accionistas, más pagos de intereses a proveedores de préstamos. Los pagos de intereses realizados a los proveedores de préstamos pueden incluir los intereses de todas las formas de deuda y empréstitos (no sólo la deuda a largo plazo), los atrasos de dividendos debidos a los accionistas preferentes.

Destacamos el desempeño de las ganancias operacionales netas en la producción de gas natural y GNL que evidenciaron un crecimiento de 12%, pasando de \$3,68 dólares a \$ 4,11 dólares por miles de pies cúbicos de gas.

Los resultados a nivel operativo nos permiten continuar con la ejecución de nuestro plan de crecimiento e inversión en Colombia. En 2023, las inversiones de capital de Canacol fueron \$ 224,2 millones, un 39% por encima de las inversiones realizadas en 2022. En 2023 Canacol avanzó en la perforación de 14 pozos, entre exploración y desarrollo, frente a los 12 pozos del año anterior.

Por su parte, al cierre de 2023 el endeudamiento neto¹⁷ de Canacol se ubicó en \$723,5 millones, lo que incluye \$10,0 millones de déficit de capital de trabajo y \$13,3 millones asociados a obligaciones de arrendamiento. El perfil de vencimientos de la deuda financiera está concentrado en los años 2027 y 2028. Por su parte, el indicador de cobertura de EBITDAX a deuda neta se ubicó en 2,85 veces para el cierre de 2023.

Perfil de deuda - Principales Vencimientos (millones de dólares)



En 2023 Canacol continuó trabajando para fortalecer la posición de capital y mantener la salud de su balance, que le permita tener flexibilidad para el desarrollo futuro del negocio y mantener la confianza de los inversionistas.

Finalmente, nuestros focos para el año 2024 son:

1. Optimizar la producción y aumentar las reservas mediante la perforación de hasta cinco pozos de desarrollo, la instalación de nuevas instalaciones de compresión y procesamiento, y las operaciones de reacondicionamiento de pozos productores en los campos de gas considerados clave. Asimismo, se espera la perforación de dos pozos de exploración, para agregar nuevas reservas e identificar nuevas perspectivas de producción.
2. Priorizar las inversiones en la cuenca baja del valle del río Magdalena, en un año con perspectivas muy favorables para el mercado del gas natural.
3. Obtener la aprobación por parte del gobierno de Bolivia de un cuarto contrato de exploración y producción que cubre la reactivación de un campo de gas existente, para comenzar las operaciones de desarrollo con miras a añadir reservas y producción e iniciar las ventas de gas en 2025.

La información financiera presentada en este informe aplica para Canacol Energy LTD y todas sus subsidiarias. Los estados financieros consolidados han sido elaborados por la administración de conformidad con las normas de contabilidad IFRS emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. La administración ha establecido y mantiene un sistema de controles internos concebido para ofrecer garantías razonables de que los activos están a salvo de pérdidas o usos no autorizados y de que la información financiera es fiable y exacta.



¹⁷ El endeudamiento neto es igual a la deuda financiera más el déficit de capital de trabajo.

Asuntos legales, cumplimiento y perfil de deuda

[GRI 2-25] [GRI 2-26] [GRI 207-1] [GRI 207-2] [GRI 207-3] [GRI 207-4] [GRI 415-1]

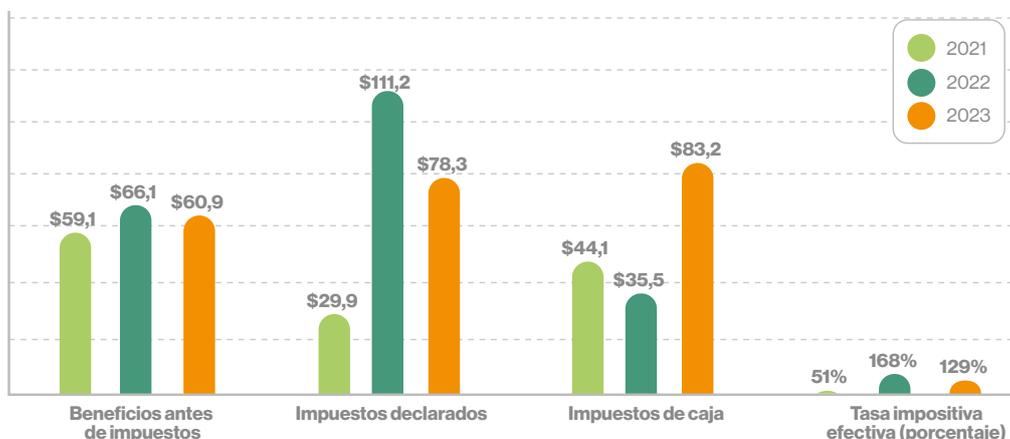
Canacol genera valor en uno de los sectores económicos más importantes en cuanto a contribución en materia fiscal en los países en donde tenemos operación, por esta razón, la Compañía cuenta con políticas sólidas para el cumplimiento de compromisos tributarios, a fin de visibilizar la transparencia de nuestras operaciones y garantizar buenas prácticas de ética, integridad y anticorrupción en el negocio.

Nuestra Estrategia Fiscal¹⁸ propende por el cumplimiento de obligaciones legales dentro de las normativas vigentes. Esta se basa en cinco principios: i. el respeto de las leyes jurisdiccionales y las directrices de la OCDE, ii. la responsabilidad fiscal, iii. la eficiencia fiscal, iv. la transparencia y v. la minimización del riesgo [GRI 207-1]. Prestamos especial atención a la gestión de nuestro perfil de riesgo a partir de verificaciones periódicas de los riesgos y auditorías internas y externas [GRI 207-2].

Relación de impuestos a 31 de diciembre de 2023 (millones de dolares)

| | Canadá / Otro | Suiza | Colombia |
|--|---------------|-----------------------|-----------|
| Ingresos por ventas a terceros | — | — | \$375,6 |
| Ingresos por transacciones entre grupos de otras jurisdicciones de impuestos | \$10,4 | \$639,0 ²⁰ | — |
| Ganancia/perdida antes de impuesto | -\$596,3 | \$729,5 | -\$72,2 |
| Activos tangibles distintos de efectivo y equivalentes de efectivo | \$2,6 | — | \$1.115,8 |
| Impuesto sobre la renta pagado en efectivo | — | — | \$122,4 |
| Impuesto sobre Sociedades devengado en la cuenta de pérdidas y ganancias | \$5,3 | \$6,5 | \$66,5 |
| Remuneración total de los empleados | \$10,1 | — | \$23,2 |
| Impuestos recaudados de los clientes en nombre de una autoridad fiscal | — | — | \$1,7 |
| Impuestos relacionados con la industria y otros o pagos a gobiernos | — | — | \$1,8 |

Tasa impositiva efectiva (millones de dolares)



18 Para más información, consulte: https://canacolenergy.com/site/assets/files/3749/canacols_approach_to_tax_es.pdf

19 Incluye dividendos e intereses entre compañías.

Canacol informa a sus partes interesadas externas, incluyendo inversionistas y autoridades, sobre sus prácticas y responsabilidades fiscales para garantizar la transparencia y fomentar la confianza. Además, divulgamos información precisa y completa sobre nuestras transacciones y, por política, no utilizamos estructuras corporativas artificiales para ocultar actividades.

Como parte de nuestro compromiso, la Estrategia Fiscal es revisada y validada periódicamente por el Comité Ejecutivo y la Junta Directiva. El CEO y la Junta evalúan anualmente el cumplimiento y el buen gobierno [GRI 207-3].

Continuamente generamos información a partes interesadas externas sobre el cumplimiento de nuestras obligaciones fiscales y nuestro enfoque tributario [GRI 207-4]. Esto en aras de garantizar las mejores prácticas de gobierno corporativo en todos nuestros procesos al tiempo que fomentamos la transparencia y el comportamiento ético.

Ética y Cumplimiento

Canacol ha implementado políticas anticorrupción y antisoborno²⁰ que han sido divulgadas de

forma masiva y personalizada de tal suerte que la totalidad de nuestros empleados reconozca y aplique los principios éticos que nos caracterizan. Adicionalmente, contamos con una Línea Ética virtual para que cualquier contraparte, interna o externa, denuncie posibles actos de corrupción y soborno [GRI 415-1].

En Canacol centramos nuestros esfuerzos en la promoción de la igualdad, la empatía y la solidaridad entre los diferentes grupos de interés. Implementamos procedimientos y políticas de derechos humanos siguiendo los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Principios del Pacto Global de la Naciones Unidas, así como los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.

En 2023 continuamos con la aplicación del Procedimiento de Remediación en Derechos Humanos²¹ y su integración con mecanismos complementarios como el Manual del Sistema de Peticiones, Quejas y Reclamos [GRI 2-25] [GRI 2-26]. También desarrollamos procesos de *debida diligencia* para identificar y evaluar los posibles impactos y riesgos sobre los derechos humanos²².



20 Para más información, consulte: https://canacolenergy.com/site/assets/files/3749/anti-corruption_policy_es.pdf

21 Para más información, consulte: https://canacolenergy.com/site/assets/files/3757/human_rights_policy_es.pdf

22 Para más información, consulte: https://canacolenergy.com/site/assets/files/3757/human_due_diligence_process_es-v2.pdf

Modelo corporativo

En Canacol consideramos a las personas como el eje principal de la Compañía, ya que desempeñan un rol fundamental como impulsores de nuestro modelo corporativo. Reconocemos la importancia de un liderazgo sólido y eficaz para cumplir con nuestra misión y alcanzar los objetivos de la organización. Asimismo, valoramos la dedicación y el compromiso de nuestros colaboradores, quienes son protagonistas del éxito del negocio y del cumplimiento de las metas trazadas por la alta dirección.

La Junta Directiva, con su visión estratégica y orientación, traza el rumbo a corto, mediano y largo plazo de la organización, asegurando

que nuestras acciones estén alineadas con los valores corporativos y propósito superior. Por su parte, el Equipo Ejecutivo, con su liderazgo dinámico y experiencia, transforma esta visión en acciones tangibles, supervisando las operaciones diarias y garantizando la ejecución eficiente de las estrategias de la Compañía.

En conjunto, la Junta Directiva, el Equipo Ejecutivo y los colaboradores de Canacol, forman un tejido empresarial consistente, donde cada individuo aporta con su talento y perspectiva, trabajando en colaboración con diversos aliados para asegurar un crecimiento ético, rentable y sostenible de nuestra organización.



Junta Directiva

[GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-11] [GRI 2-12] [GOV -1]

Comités

Comité de Auditoría:

2 3 4 5 6

Comité de Retribuciones:

2 3 7

Comité de Gobierno Corporativo y Nominaciones:

2 4 5 6

Comité de Reservas:

1 5 7

Comité ASG:

2 4 7

1 Charle Gamba

2008

Presidente y Director Ejecutivo de Canacol
Director Ejecutivo

Experiencia previa:

- El Sr. Gamba cuenta con 29 años de experiencia internacional en la Industria de petróleo y gas.
- Ha trabajado para Imperial Oil, Canadian Occidental Oil and Gas, Occidental Petroleum y Alberta Energy Company en el Sudeste Asiático, Oriente Medio, África Occidental, Canadá y Latinoamérica.
- El Sr. Gamba ha sido miembro de la Junta Directiva de varias compañías privadas de petróleo y gas que cotizan en bolsa, donde ocupó cargos en los comités de sostenibilidad, auditoría, reservas, salud y seguridad y compensación.

Estudios

- Licenciado, Magister y Doctor en Geología.

Otras juntas:

- Horizon Petroleum Ltd.

2 Michael Hibberd

2008

Presidente de la Junta Directiva
Director independiente

Experiencia previa:

- El Sr. Hibberd ha trabajado por más de 40 años en la industria de petróleo y gas.
- Por más de 27 años ha sido presidente y director ejecutivo de MJH Services Inc, una firma de asesoría en finanzas corporativas.
- Vicepresidente de Sunshine Oilsands Ltd., presidente de PetroFrontier Corp. y miembro de la Junta Directiva de CanAsia Energy Corp.
- Ex-presidente de Heritage Oil Plc, Heritage Oil Corporation y Greenfields Petroleum Corporation; y ex director de Montana Exploration Corp., Avalite Inc., Challenger Energy Corp., Deer Creek Energy, Iteration Energy Ltd., Pan Orient Energy Corp., Rally Energy Corp., Sagres Energy, Skope Energy Inc. y Zapata Energy Corporation.

Estudios:

- Administrador de empresas (BA) y MBA, Universidad de Toronto.
- Abogado (LLB), Universidad Western.

Otras juntas:

- CanAsia Energy Corp.
- PetroFrontier Corp.
- Sunshine Oilsands Ltd.

3 Ariel Merenstein

2020

Director independiente

Experiencia previa:

- El Sr. Merenstein es el Socio Administrador y Gerente de Portafolio de Fourth Sail Capital, LP ("Fourth Sail")
- Estuvo once años en Prince Street Capital Management, un fondo global de mercados emergentes y fronterizos, en el cual fue Socio en el equipo de investigación y Gerente de Portafolio del fondo Prince Street Latin America Long/Short.
- Trabajó en Lehman Brothers y Bear Stearns.

Estudios:

- Magna cum laude de la Escuela de Negocios Stern de la Universidad de Nueva York.

4 Francisco Díaz

2015

Director Independiente

Experiencia previa:

- El Sr. Díaz cuenta con 30 años de experiencia como ejecutivo internacional y director general.
- Actualmente, el Sr. Díaz es Socio Director de Evolvere Capital SAS, una firma de capital privado que administra varias empresas de cartera en Colombia, América Latina y España.
- Fue presidente y director ejecutivo de la Organización Corona SA.
- El Sr. Díaz ocupó diversos cargos ejecutivos en Monsanto Company, entre ellos el de presidente de la División Global de Ingredientes Alimentarios, Vicepresidente de Estrategia Global y Vicepresidente y Director General para América Latina.
- Actualmente, el Sr. Díaz dirige una fundación que brinda nutrición a más de 45.000 niños desfavorecidos en Colombia.
- Su conocimiento se basa en finanzas, gobierno corporativo, ESG, gestión de riesgos, relaciones con inversionistas y relaciones de gobierno.

Estudios:

- Ingeniero químico, Universidad Northeastern.
- Posgrado en Administración, J.L. Kellogg - Universidad Northwestern
- MBA, Hult International Business School, Inc.

5 Gustavo Gattass

2021

Director Independiente

Experiencia previa:

- El Sr. Gattass cuenta con 20 años de experiencia en la industria bancaria cubriendo las industrias de petróleo, gas y electricidad.
- Trabajó en el departamento de investigación de renta variable del Banco Icatu.
- El Sr. Gattass trabajó en UBS y BTG Pactual, donde fue considerado uno de los mejores analistas en energía y electricidad, llegando a dirigir el departamento de investigación y desarrollo del banco para Latinoamérica.
- Hizo parte de la Junta Directiva de Petrobras y su subsidiaria de distribución de combustible BR Distribuidora, y posteriormente se unió a otras juntas de empresas de servicios públicos de energía, electricidad y agua.

Estudios:

- Economista, Pontificia Universidad Católica de Río de Janeiro.

Otras juntas:

- Prio S.A.
- Serena Energía S.A
- Sabesp S.A.

La Junta cuenta con la responsabilidad de administrar sus propios asuntos, incluyendo la planeación de su composición, la selección de su presidente, el nombramiento de los comités y la determinación de la remuneración de sus miembros. Si bien es apropiado consultar con la administración

6 Gonzalo Fernández-Tinoco

2018

Director Independiente

Experiencia previa:

- El Sr. Fernández-Tinoco cuenta con 30 años de experiencia en liderazgo de alto nivel en las industrias de telecomunicaciones y tecnología, con cargos en la Corporación Digitel y BellSouth y como Gerente de País de Microsoft.
- El Sr. Fernández-Tinoco es actualmente director de las siguientes organizaciones privadas: Corporación Digitel, una empresa de telecomunicaciones; Maritime Contractors de Venezuela, una empresa de perforación petrolera; DP Delta Servicios, una empresa de servicios petroleros; Petrodelta, una empresa conjunta; y Delta Finanzas.

Estudios:

- Abogado, Universidad Católica Andrés Bello.
- Magister Ejecutivo en Administración de Negocios, Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA).

7 David Winter

2009

Director Independiente

Experiencia previa:

- El Dr. Winter es el Director Ejecutivo y Director de Horizon Petroleum Ltd. y Miramar Hydrocarbons Ltd.
- Fue cofundador de Canacol y el fundador, Presidente Ejecutivo y miembro de la Junta Directiva de Excelsior Energy Limited.
- Cuenta con 38 años de experiencia internacional en el sector de petróleo y gas, en una variedad de roles técnicos, administrativos y de liderazgo en América Latina, el Medio Oriente, el Sudeste Asiático y el Mar del Norte del Reino Unido.
- El Dr. Winter ha trabajado en British Petroleum, Sun Oil, Canadian Occidental (hoy Nexen), Alberta Energy Company (hoy EnCana), Calvalley Petroleum y Excelsior Energy Limited.

Estudios:

- Geólogo (graduado con honores), Universidad de Londres.
- Magister en Geología Estructural (M.Sc.), Colegio Imperial - Universidad de Londres.
- Doctor en Geología Estructural, Universidad de Edimburgo.

Otras juntas:

- Horizon Petroleum Ltd.
- Nevada Lithium Resources Inc.

sobre la selección de candidatos para que sean nominados como miembros del máximo órgano de gobierno, la selección en últimas será determinada por los miembros independientes existentes. La nominación y selección de miembros del Consejo de administración se realiza de forma anual.

8 Valentina Garbarini

2023

Director Independiente

Previous experience:

- La Sra. Garbarini cuenta con más de 10 años de experiencia como Directora del Family Office de la familia Cisneros Blavia, liderando los departamentos de finanzas y asuntos legales a nivel internacional.
- Ella fue miembro directivo de la Universidad Iberoamericana en Bogotá.
- La Sra. Garbarini fue embajadora de la Federación Sino PLPE en Macao, de la Fundación Unidos en Red y de GEN Global.

Estudios:

- Gestión empresarial, Mercadeo y Estudios Internacionales (graduada con honores), Universidad Bentley.

Equipo Directivo

[GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-11] [GOV -1]

1 Jason Bednar

Vicepresidente financiero (CFO)

Experiencia previa:

- El Sr. Bednar cuenta con más de 25 años de experiencia profesional directa en la gestión financiera y reglamentaria de compañías de petróleo y gas que cotizan en la TSX, la Bolsa TSX Venture, la Bolsa de Valores Americana y la Bolsa de Valores de Australia.
- En 2008, fue Director fundador y Presidente del Comité de Auditoría de Canacol y en 2015 renunció a este cargo para convertirse en el Director Financiero (CFO) de Canacol. El Sr. Bednar ha sido CFO de varias empresas internacionales de exploración y producción de petróleo y gas, particularmente el CFO fundador de Pan Orient Energy Corp, una empresa de exploración del Sudeste Asiático.
- Ha estado previamente en la Junta Directiva de varias compañías de exploración y producción con enfoque internacional.

Estudios:

- Licenciado en Comercio, Universidad de Saskatchewan.
- Contador público autorizado (CPA).

2 Ravi Sharma

Vicepresidente de operaciones (COO)

Experiencia previa:

- El Sr. Sharma cuenta con más de 30 años de experiencia en petróleo y gas natural en las Américas, Medio Oriente, Rusia, Australasia y África.
- Ha desempeñado roles de alta dirección en compañías importantes de exploración y producción alrededor del mundo.
- El Sr. Sharma fue Líder de Producción y Operaciones de Afren Plc., Gerente Global de Ingeniería de Petróleos de BHP Billiton Petroleum e Ingeniero jefe de Yacimientos a Nivel Mundial de Occidental Oil & Gas Company.
- El Sr. Sharma es actualmente director de Arrow Exploration Corp.

Estudios:

- Ingeniero mecánico, Universidad de Alberta
- Magister en ingeniería Mecánica (M.Sc), Universidad de Alberta.

3 William Satterfield

Vicepresidente Senior de Exploración

Experiencia previa:

- El Sr. Satterfield fue vicepresidente de Nuevos Negocios y Geociencias en Sanchez Oil and Gas Corporation.
- Trabajó durante 22 años para Occidental Petroleum en las Américas, Medio Oriente, África, y el Sudeste Asiático, en varios roles geotécnicos, logrando ser el Director de Exploración en Bogotá, Colombia.

Estudios:

- Geólogo, Universidad de Texas en Austin.
- Magister en Geología (M.Sc.), Universidad de Texas en Austin.

4 Anthony Zaidi

Vicepresidente de Desarrollo de Negocios & Consejero General

Experiencia previa:

- El Sr. Zaidi es un abogado y empresario con importante experiencia en finanzas corporativas y en el sector minero y energético en Colombia.
- Fue Presidente y Secretario General de Carrao Energy Ltd., una compañía privada de exploración de petróleo y gas que él cofundó y codirigió hasta su adquisición por Canacol en noviembre de 2011.
- El Sr. Zaidi fue directivo o miembro de Junta Directiva de varias compañías privadas y públicas, incluyendo Integral Oil Services, Pacific Rubiales Energy, Petromagdalena Energy, Medoro Resources y otras, así como un abogado de valores en Blake, Cassels & Graydon LLP.
- Actualmente, el Sr. Zaidi también es miembro de Junta Directiva de Arrow Exploration Corp.

Estudios:

- Profesional de Comercio (Finanzas), Universidad de McGill.
- Doctor en jurisprudencia, Universidad de Toronto.



5 Tracy Whitmore

Vicepresidenta tributaria y de asuntos corporativos

Experiencia previa:

- La Sra. Whitmore tiene más de 25 años de experiencia en finanzas, fusiones y adquisiciones, planificación fiscal internacional, consultoría, gobierno corporativo y ESG.
- Trabajó para Hemisphere GPS y en PricewaterhouseCoopers LLP. como Gerente Senior en el Grupo de Servicios de Impuestos Internacionales, ayudando a los clientes en la industria energética en reorganizaciones transfronterizas, financiamiento en el extranjero y adquisiciones internacionales.

Estudios:

- Administradora de Empresas (graduada con honores), Escuela de Negocios Ivey, Universidad Western.
- Contador público autorizado (CPA).

6 Carolina Orozco

Vicepresidenta de Relaciones con Inversionistas y Comunicaciones

Experiencia previa:

- La Sra. Orozco cuenta con más de 20 años de experiencia tanto en relaciones con inversionistas como en banca.
- Trabajó en Citibank en banca corporativa, cubriendo los sectores de infraestructura y farmacéutico, y en gestión patrimonial como asesora financiera y de inversiones.

Estudios:

- Profesional de Ciencias en Finanzas Aplicadas, Universidad de McQuarie.

7 Aurora Juan

Vicepresidenta de Desarrollo

Previous experience:

- La Sra. Juan cuenta con más de 20 años de experiencia en la industria energética en Canadá, Colombia, Ecuador y Francia.
- Ha desempeñado roles de liderazgo en ingeniería de yacimientos en Vermilion Energy, Acclaim Energy, EnCana y PanCanadian Petroleum.

Estudios:

- Ingeniera química, Universidad de Calgary.

Filosofía y actuación corporativa

Los valores corporativos son pilares esenciales que orientan el comportamiento y las decisiones de nuestra Compañía. Estos, reflejan nuestras creencias y cultura organizacional, y brindan la guía de

actuación que dirige nuestras interacciones, a nivel interno, entre colaboradores, y a nivel externo, con clientes y otras partes interesadas.

Nuestros valores guardan coherencia con nuestra estrategia ASG



Honestidad:

Ser coherente, consistente y transparente en la forma de pensar, actuar y trabajar.



Colaboración:

Respetar, valorar al otro, ser empático y trabajar en equipo más allá de las funciones de cargo.



Compromiso:

Apropiarse de los lineamientos y resultados de la Compañía, asegurando el cuidado de las personas, el ambiente, la comunidad y el negocio.

Estrategia corporativa y conexión con la estrategia de sostenibilidad

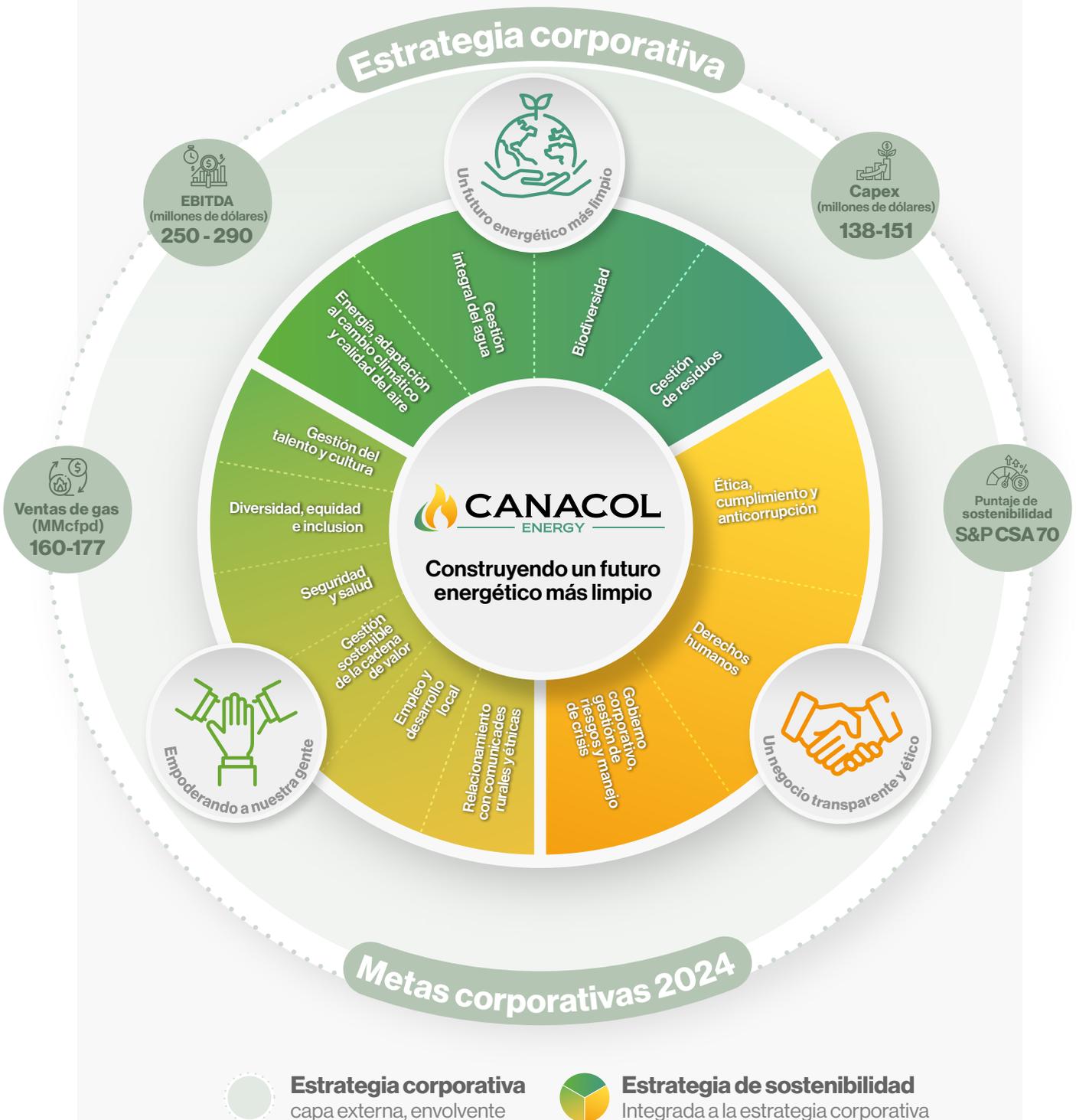
Actualmente, **somos la compañía independiente de exploración y producción de gas líder en Colombia**. Suministramos aproximadamente el 20% de las necesidades de este recurso en el país, y satisfacemos más del 50% de la demanda de gas en la región de la Costa Caribe.

Nuestra estrategia de negocio se concentra en:

- i. La **identificación y desarrollo** de oportunidades de exploración y producción de gas natural en áreas de alto potencial en Colombia y otras regiones de interés;
- ii. La **producción costo-eficiente** mediante la optimización de procesos y la gestión eficaz de activos;
- iii. La **diversificación** de nuestro portafolio de activos y la expansión de nuestra presencia estratégica;
- iv. La **innovación tecnológica** para mejorar continuamente nuestros procesos operativos, adoptando tecnologías avanzadas que mejoren la eficiencia y la rentabilidad;
- v. El **buen relacionamiento** con nuestras comunidades locales y demás grupos de interés,
- vi. La **creación de valor** para nuestros accionistas y la **generación de impactos positivos** para las diversas partes interesadas del negocio, y
- vii. La **integración efectiva de la sostenibilidad como eje impulsor de nuestra Compañía**, que asegure operaciones social y ambientalmente responsables, gestionadas de forma oportuna, consciente y transparente.



Estrategia corporativa y conexión con la estrategia de sostenibilidad



Para conocer los objetivos de sostenibilidad vaya a la página 13



Visión general de operaciones

Canacol produce metano casi puro (97%+), sin cantidades significativas de líquidos de gas natural, condensado, petróleo ligero, agua, dióxido de carbono, nitrógeno, azufre u otros gases o impurezas. La naturaleza pura del flujo de gas producido permite su venta a través de la red de distribución de gas después de un procesamiento mínimo y energéticamente eficiente, lo cual reduce los costos operativos y apoya las altas tasas de retorno y la baja huella de carbono.

Adicionalmente, como parte de la estrategia general de diversificación de mercado de gas de la Compañía y en línea con nuestro

propósito de construir un futuro energético más limpio, Canacol participó en el desarrollo de “El Tesorito”, una nueva planta de generación de energía eléctrica de 200 MW, operada por Celsia con una participación del 57.5%, y por Proeléctrica con una participación del 32,5%. La planta se abastece con gas de las operaciones de Canacol y en septiembre de 2022 comenzó a producir electricidad que se inyecta a la red nacional. Apalancados de nuestra estrategia, aspiramos a seguir mejorando y consolidando nuestra posición como líderes en nuestro sector. Sabemos que nuestra visión de mejora continua nos impulsa a buscar constantemente la excelencia y el éxito sostenible a largo plazo, permitiéndonos continuar brindando un valor excepcional a todos nuestros grupos de interés.

Gestión Integral de riesgos

Contamos con un enfoque integral de gestión de riesgos y oportunidades en todas nuestras operaciones, con el objetivo primordial de garantizar la protección del medio ambiente, salvaguardar los intereses de todas las partes involucradas, promover la generación de valor a largo plazo y asegurar la sostenibilidad del negocio.

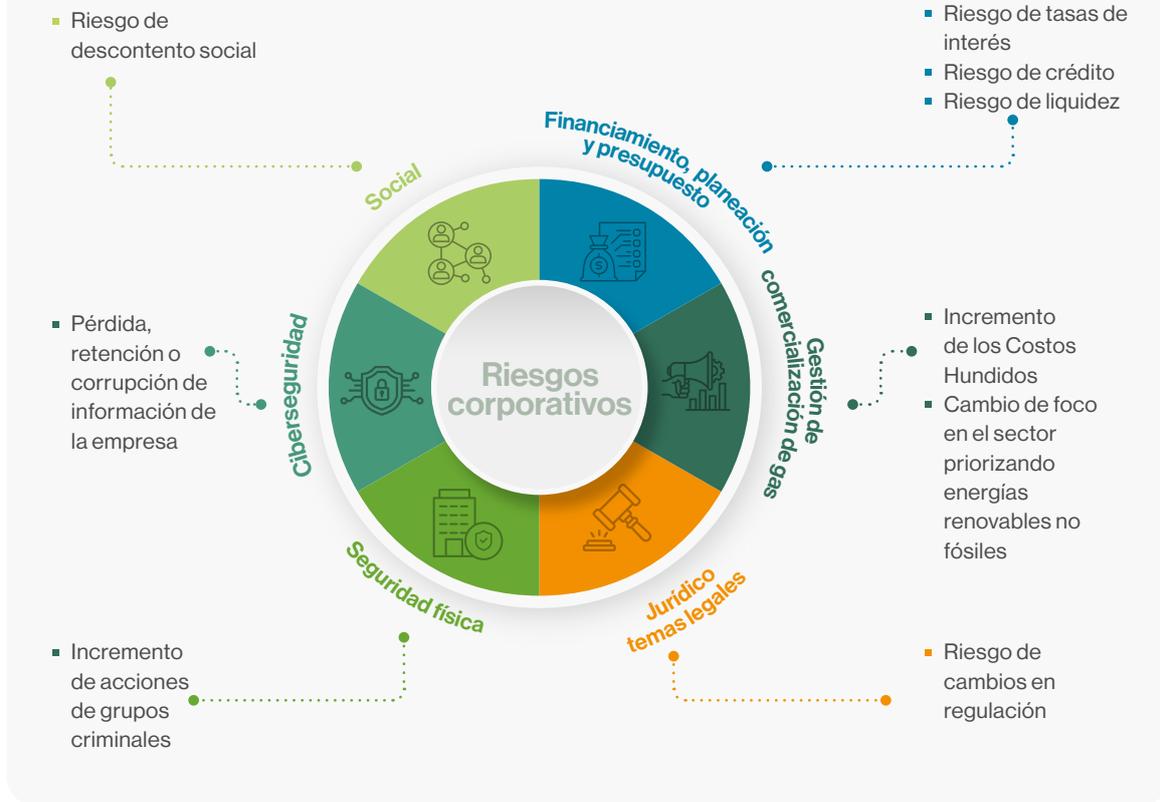
El seguimiento y desarrollo del sistema de gestión de riesgos y oportunidades está bajo la responsabilidad de la Coordinación de Calidad y Riesgos de la Gerencia de ASG, reportando al equipo ejecutivo, quién es el responsable

de revisar constantemente las políticas y los procesos para identificar, evaluar y gobernar eficientemente el perfil de riesgo de Canacol. Para garantizar una gestión eficaz del riesgo, la Junta Directiva de Canacol supervisa a través de sus Comités de Auditoría y ASG, la gestión de riesgos y oportunidades. Estos comités desempeñan un papel crucial en la supervisión y orientación de los esfuerzos de gestión de riesgos de la empresa.

En el año 2023, identificamos los principales riesgos estratégicos que se presentan a continuación:

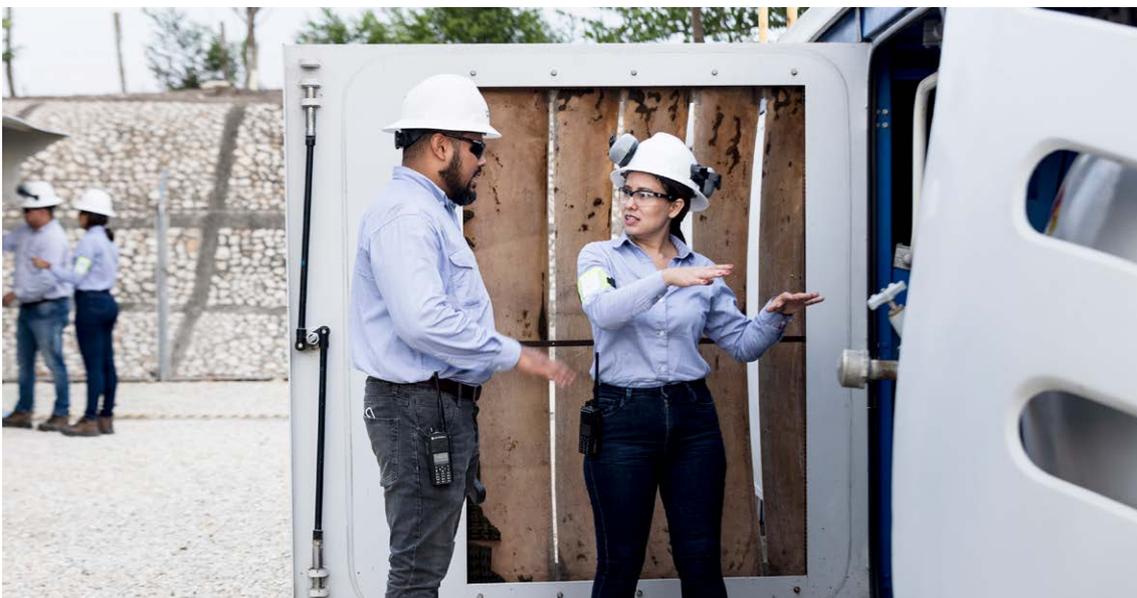


Mapa de riesgos estratégicos



Para conocer a profundidad nuestro proceso de gestión integral de riesgos, diríjase al capítulo 12 “Un negocio transparente y ético”,

donde abordamos el detalle del asunto material “Gobierno corporativo, gestión de riesgos y manejo de crisis”.





Un futuro energético más limpio



Un futuro energético más limpio

En Canacol creemos firmemente en la importancia de preservar y proteger el entorno natural y consideramos que la gestión ambiental es fundamental en nuestra estrategia corporativa. Reconocemos el impacto que nuestras operaciones pueden tener en el ambiente y por eso avanzamos en la adopción de un enfoque integral para minimizar la huella ecológica, protegiendo la biodiversidad, gestionando adecuadamente el agua y los residuos, y aportando a una acción climática efectiva. Suministramos gas natural con altos estándares de eficiencia operativa y ambiental

para respaldar la transición energética limpia y justa de Colombia.

Como empresa líder en la exploración y producción de gas, estamos comprometidos con un futuro energético más limpio, donde nuestra acción es soportada por estrategias que promueven la generación de valor y el bienestar social y del ambiente. Apoyamos plenamente el plan de transición de Colombia que prevé un crecimiento del uso de gas natural entre un 3% y un 6% anual entre 2020 y 2030, y un 30% para 2050.





Energía, adaptación al cambio climático y calidad del aire

- Garantizar operaciones bajo altos estándares de calidad y asegurar programas de exploración para el crecimiento de la base de reservas y su sustitución, garantizando la disponibilidad de gas natural a corto y largo plazo.
- Diseñar y aplicar estrategias de eficiencia energética y descarbonización para reducir progresivamente las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y eliminar las emisiones fugitivas y otros contaminantes atmosféricos.
- Aportar soluciones innovadoras para acceder a las energías renovables y participar activamente en la transición hacia una economía baja en carbono para hacer frente al cambio climático y promover impactos sociales positivos.



Gestión integral del agua

- Promover el uso eficiente del agua para preservar, proteger y garantizar el acceso a los recursos.



Biodiversidad

- Promover la sensibilización y la gestión de riesgos de la biodiversidad.
- Evaluar periódicamente la exposición crítica de la biodiversidad y establecer planes de gestión para proteger, preservar y restaurar los ecosistemas.



Gestión de residuos

- Promover el uso eficiente de los recursos y reducir la generación de residuos.



Gestión de asuntos de sostenibilidad

Asunto de sostenibilidad



Energía, adaptación al cambio climático y calidad del aire



Gestión integral del agua



Biodiversidad



Gestión de residuos

Enfoque de gestión

[GRI 3-3]

- Reducir las emisiones de GEI.
- Fortalecer la resiliencia y capacidad adaptativa ante el cambio climático.
- Reducir la dependencia de fuentes no renovables.
- Impulsar la inversión para el desarrollo de energías bajas en carbono.

- Optimizar el uso de los recursos hídricos
- Prevenir derrames en cuerpos de agua.
- Implementar medidas para gestionar los riesgos relacionados con el agua.
- Garantizar el acceso al agua en las comunidades locales donde opera Canacol.

- Desarrollar estrategias para la protección, conservación y regeneración de la biodiversidad.
- Minimizar los impactos negativos sobre la biodiversidad mediante la gestión responsable de vertimientos.

- Desarrollar estrategias tendientes a la certificación de Basura Cero.
- Implementar estrategias de aprovechamiento de residuos.
- Reducir la cantidad de residuos enviados a vertederos.

Progreso

[GRI 3-3]

- Cuantificación y verificación por un tercero independiente de las **emisiones de alcance 3**.
- Profundización del análisis para la identificación y valoración de riesgos climáticos, evaluando la exposición de los activos más importantes de la compañía **frente a seis amenazas climáticas en diversos escenarios y horizontes temporales (2030-2040 y 2050)**.
- Uso de paneles solares para abastecer de energía las instalaciones operativas remotas y las infraestructuras de bajo consumo.
- **132.000 USD** invertidos para el desarrollo de energías renovables.

- **Cero consumo de agua** en zonas con estrés hídrico.
- Recirculación del **100%** de las aguas industriales, eliminando los vertimientos al suelo en actividades de perforación.
- **Cero derrames de hidrocarburos** en cuerpos de agua y al ambiente.
- Desarrollo de proyectos de inversión social para asegurar el acceso de agua a las comunidades.

- **Identificación y gestión** de áreas de operación en zonas de alto interés para la biodiversidad.
- **Early Adopters** - Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con la Naturaleza (TNFD).
- Establecimiento de procesos de colaboración conjunta con aliados clave para **estudiar y conservar la biodiversidad** en regiones estratégicas de la operación.
- Establecimiento de acuerdos voluntarios de conservación con comunidades locales para la protección de **55,5 ha** de bosque seco tropical.
- Restauración de **44,5 ha** y siembra de **3.420** árboles en áreas de alta importancia ecológica
- **Cero** registros de vertimientos de hidrocarburos en las operaciones.

- **Ejecución de campañas** de sensibilización sobre reducción del consumo y minimización y separación de residuos dirigidas a colaboradores y contratistas.
- Incremento del aprovechamiento de residuos, alcanzando un **56%** sobre el total generado.
- Reducción de la cantidad de residuos no peligrosos enviados al vertedero, pasando de **118 toneladas** a **100 toneladas**.

Riesgos, oportunidades y perspectivas futuras

[GRI 3-3]

Riesgos y oportunidades

Estudios científicos y debates globales sobre temas ambientales y de naturaleza plantean que el equilibrio de la Tierra enfrenta un riesgo cada vez mayor debido a la exacerbación de los límites planetarios. Los ecosistemas que sustentan la vida enfrentan un peligro inminente, donde los factores que contribuyen en mayor medida a esta situación son el incremento de las emisiones de GEI, el aumento de la temperatura terrestre, la explotación excesiva de recursos naturales, la baja tasa de reciclaje y/o aprovechamiento de materiales y la pérdida de la biodiversidad.

El último reporte de riesgos del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), destaca varias amenazas ambientales que cobran relevancia para el sector de petróleo y gas, entre ellos: **i) El cambio climático y sus efectos adversos**, incluidos los eventos de clima extremos como inundaciones y sequías, que generan una mayor presión para reducir las emisiones de GEI, contribuir a la transición hacia una economía baja en carbono y adoptar medidas de mitigación y adaptación para mantener la resiliencia de sus operaciones. **ii) La reducción en la demanda de combustibles fósiles**, que implica reforzar los procesos de innovación y desarrollo y diversificar las carteras de energía para adaptarse a un mercado en evolución. **iii) La pérdida de biodiversidad**, que puede resultar en restricciones regulatorias de mayor exigencia, generando presiones para implementar prácticas de conservación, así como reclamos sociales por impactos ambientales negativos. **iv) La contaminación del agua**, el suelo y el aire, así como los derrames de hidrocarburos, que pueden resultar en daños a

los ecosistemas, multas regulatorias y afectación a la reputación corporativa.

A pesar de la situación descrita, los científicos y líderes mundiales también han identificado importantes oportunidades en el sector de “oil & gas” al establecer mecanismos financieros y tecnológicos para la adaptación al cambio climático, la regeneración de los ecosistemas y una transición energética justa. Nuestro sector ha sido reconocido como un actor clave para fomentar cambios positivos que favorezcan a las generaciones futuras. Esto también, abre oportunidades para movilizar recursos capitales, aprovechar la tecnología y gestionar alianzas para el desarrollo económico sostenible. Como empresa líder en la exploración y producción de gas, estamos comprometidos con la gestión de impactos, riesgos y oportunidades para lograr un futuro energético más limpio, en el que la salud y el bienestar de las próximas generaciones sean la base de nuestros esfuerzos.



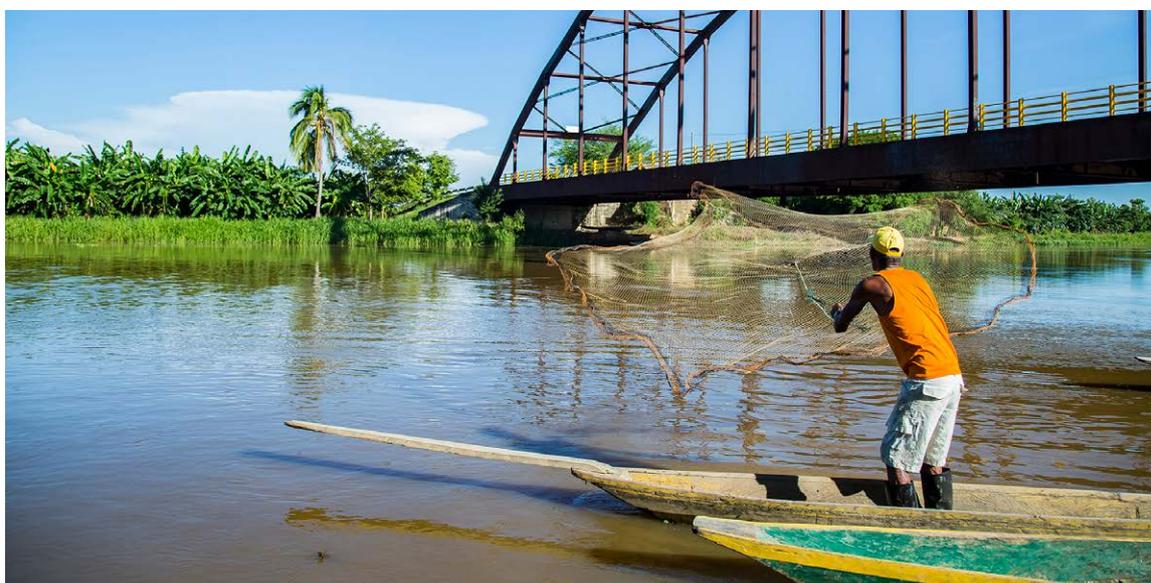
Perspectivas futuras

Nuestras operaciones enfrentan diversas amenazas físicas y de transición a nivel ambiental. Conscientes de esta realidad, hemos adoptado un enfoque de gestión proactivo, que nos prepara para afrontar diferentes desafíos emergentes, al tiempo que mantenemos nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Para hacer frente a los retos futuros continuaremos enfocados en nuestros procesos de:

- Seguimiento continuo de los indicadores ambientales de nuestra operación, para detectar cualquier impacto negativo en el ambiente y tomar medidas correctivas de manera oportuna y eficiente.
- Ejecución de programas de gestión, reciclaje y aprovechamiento de residuos para minimizar su generación y garantizar una disposición adecuada, cumpliendo con las regulaciones ambientales vigentes y las metas trazadas.
- Mejoramiento de nuestras prácticas operacionales para reducir el consumo de agua, incluyendo procesos de reciclaje y reutilización del recurso, así como sistemas adecuados para su tratamiento, mitigando cualquier impacto negativo en fuentes hídricas.
- Refuerzo de nuestros programas de conservación de la biodiversidad en las áreas donde operamos, protegiendo hábitats naturales y especies vulnerable, y promoviendo la restauración de ecosistemas degradados.
- Estrategias para aumentar la eficiencia operativa y reducir el consumo de recursos mediante la implementación de tecnologías y prácticas de optimización de procesos.
- Estrategias cada vez más eficientes para reducir nuestra huella de carbono, adoptando mejores prácticas que fomenten la transición hacia fuentes de energía más limpias y renovables, promoviendo una menor contaminación del aire y la naturaleza.
- Relacionamiento con las comunidades, involucrándolas activamente, fomentando la colaboración y el diálogo abierto para abordar preocupaciones ambientales y sociales.

Canacol está comprometido con la transición hacia un modelo empresarial más sostenible, adaptativo y que promueva la mitigación de impactos negativos sobre el planeta y las personas.

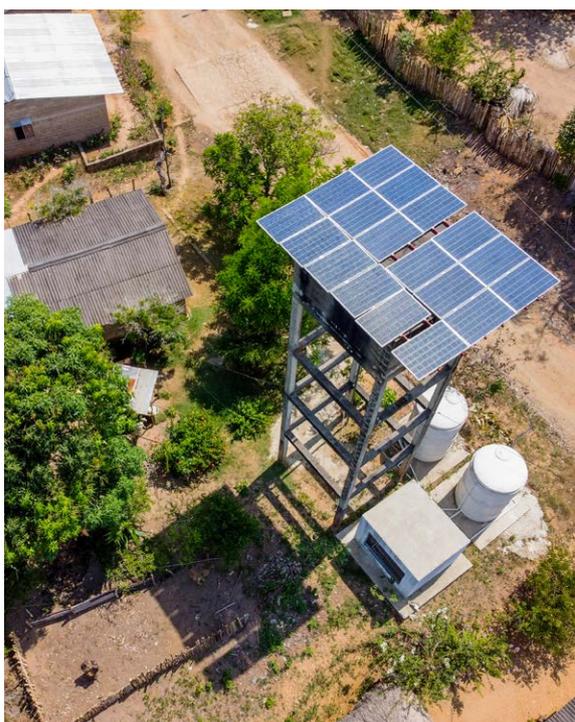
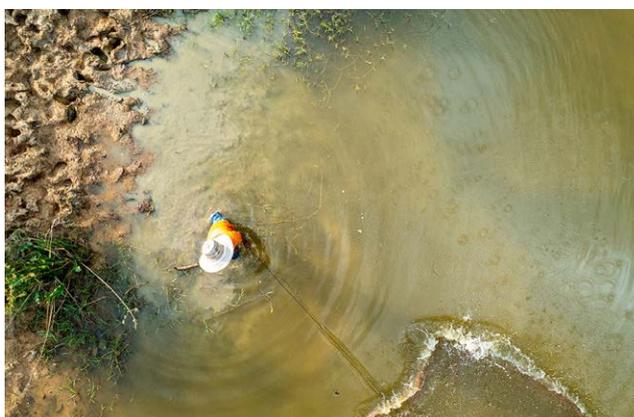


Prácticas destacadas y reconocimientos

Nos enorgullece comunicar nuestras prácticas destacadas y reconocimientos en relación con nuestro objetivo de favorecer un futuro energético más limpio. **Hemos mantenido un récord histórico de cero sanciones ambientales** por parte de las autoridades competentes, lo que demuestra nuestro compromiso permanente con la sostenibilidad y el cumplimiento normativo.

Mejora del desempeño en la evaluación CSA de S&P - dimensión ambiental

Canacol ha sido distinguida por su avance en la dimensión ambiental según la evaluación CSA de S&P, logrando una puntuación de 67/100, lo que representa un aumento de 7 unidades con respecto al año 2022.



Reconocimiento por parte del programa LIDERAM 2023-2024

Recibimos un reconocimiento por nuestra gestión y desempeño socioambiental y empresarial en el Departamento de Córdoba (Colombia). Fue otorgada por la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge (CVS), en el marco del programa de Reconocimiento al Liderazgo Ambiental - LIDERAM 2023-2024. Esta distinción valida nuestros esfuerzos por generar un impacto positivo en las comunidades donde llevamos a cabo nuestras operaciones.



Reconocimientos por iniciativas ambientales

La Corporación Para el Desarrollo Sostenible de la Mojana y el San Jorge del departamento de Sucre (CORPOMOJANA) también reconoció nuestras contribuciones a la conservación ambiental, que incluyen las jornadas cívico-ambientales para la recolección de residuos sólidos y la siembra de árboles nativos en colaboración con instituciones educativas.

Adicionalmente, recibimos el galardón “Hechos de Sostenibilidad” de la Asociación Colombiana de Petróleo (ACP) por nuestra innovadora iniciativa de reciclaje de aceites.

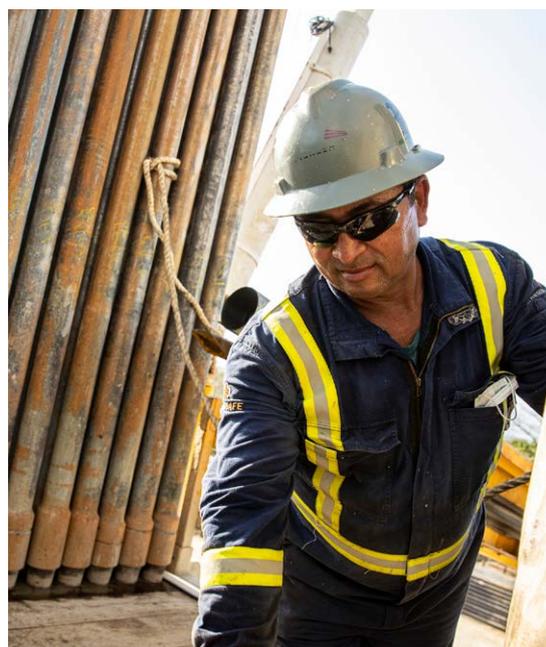
Acción por la biodiversidad

El compromiso de Canacol con la protección de la biodiversidad se evidencia a través del programa “**Amigos del Bosque Seco Tropical**”, que está enfocado en cuatro pilares:

- i) **Promoción de la conservación de la biodiversidad:** formalizamos acuerdos voluntarios de conservación con familias de nuestra comunidad, logrando proteger 55,5 hectáreas de bosque seco tropical [ENV-4] y sembrar 3.420 árboles [GRI 304-3].
- ii) **Iniciativas verdes:** beneficiamos a 167 familias por medio del programa Sena Emprender Rural (SER) y establecimos cinco unidades productivas agropecuarias.
- iii) **Educación ambiental para la vida:** capacitamos 313 estudiantes y, gracias a su apoyo recolectamos 505 kg de residuos en colaboración con la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y San Jorge.

iv) Protección de fuentes hídricas:

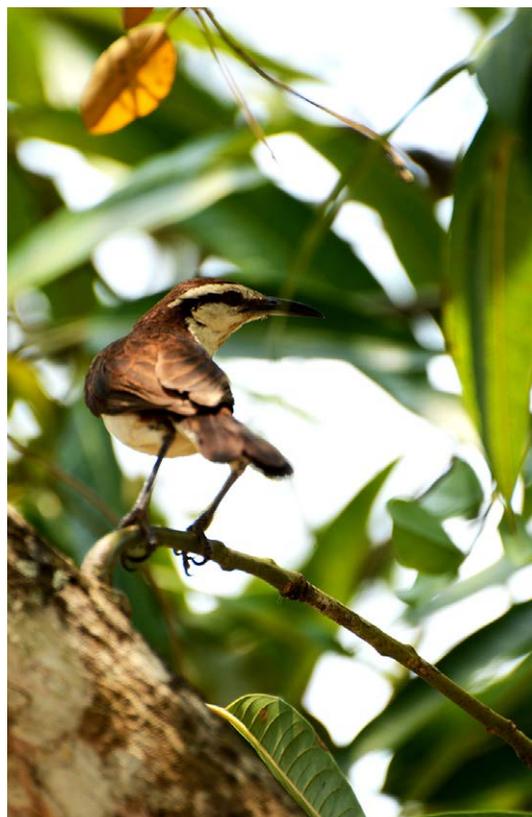
recolectamos 620 kg de residuos de los arroyos San Antonio y San Pablo, y, con ayuda de las comunidades, recogimos 281 kg de residuos (incluyendo envases de agroquímicos y plaguicidas), que podrían representar algún riesgo ambiental.



Programa basura cero

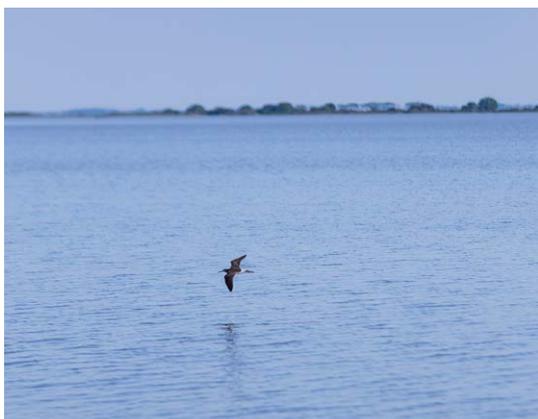
Implementamos el modelo de gestión de residuos “Basura cero”, que tiene un enfoque de circularidad y aprovechamiento. Entre las alternativas empleadas para soportar nuestro programa, destacamos las siguientes:

- i) **Manejo de residuos de Flexsteel:** logramos reciclar y aprovechar 62 toneladas de materiales plásticos y metálicos, apoyados por un gestor autorizado.
- ii) **Gestión de aceites usados:** entregamos 14,7 toneladas de aceite usado, que fueron tratadas y reincorporadas en nuevos procesos productivos.
- iii) **Gestión de materiales reusables:** reusamos 1,6 toneladas de escombros y arenas de producción para la ejecución de proyectos de obras civiles al interior de la compañía.



Uso eficiente del recurso hídrico

Pusimos en marcha estrategias para una gestión responsable del agua, como la recirculación en taladros, logrando reciclar el 16% del agua utilizada en nuestras operaciones. Además, instalamos nuevos medidores en puntos clave, que mejoran la precisión de los datos y facilitan la toma de decisiones.



Jornadas Cívico-Ambientales

En colaboración con instituciones educativas, adelantamos jornadas de recolección de residuos sólidos ordinarios, fortaleciendo los Proyectos Ambientales Escolares (PRAES). De la misma manera, realizamos jornadas a través de las cuales sembramos 3.240 árboles nativos en espacios comunitarios y áreas de importancia ecológica.



Energía, adaptación al cambio climático y calidad del aire

En Canacol estamos comprometidos con la mitigación de las emisiones de GEI y con el firme apoyo a los planes de transición energética de Colombia, el Acuerdo de París y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. En esta línea, la compañía se ha trazado alcanzar cero emisiones de metano para 2026, reducir sus emisiones de GEI de alcances 1 y 2 en un 50% para 2035 y lograr la neutralidad de carbono para 2050.

Además de procesos de mitigación, nos hemos comprometido con mejorar nuestra capacidad adaptativa al cambio climático, fortaleciendo nuestro proceso de gestión de riesgos y oportunidades frente a este asunto y soportados desde el desarrollo de nuestra estrategia, que guarda alineación con las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera relacionada con el Clima (TCFD, por sus siglas en inglés).

Detalle del asunto material

Estrategia climática

La estrategia climática de Canacol se centra en mitigar las emisiones de GEI y en fortalecer la resiliencia y capacidad adaptativa ante los impactos del cambio climático. Esta ha sido desarrollada bajo una comprensión profunda del entorno y siguiendo las recomendaciones del marco TCFD [CCE-1].

Integramos la gestión de riesgos y oportunidades relacionados con el clima en todos los aspectos de nuestra operación, poniendo en marcha medidas de gestión que van desde el desarrollo de Soluciones Climáticas Naturales (SCN) y la reducción de nuestras emisiones directas de GEI, hasta el impulso de la transición hacia una matriz energética más limpia en Colombia.

En 2023, analizamos en detalle la identificación y valoración de los riesgos físicos y de transición, evaluando la exposición de nuestros activos principales frente a seis amenazas climáticas: calor extremo, frío extremo, estrés hídrico y sequía, deslizamientos por precipitación, incendios forestales e inundaciones fluviales. Para este análisis usamos una modelación que abarcó tres horizontes temporales: 2030, 2040 y 2050, donde consideramos los escenarios climáticos SSP1-2.6, SSP3-7.0 y SSP5-8.5 (optimista, neutral y pesimista) [CCE-2].

Resaltamos que la gobernanza es el elemento fundamental que impulsa nuestra estrategia, en la que participan activamente desde la Junta Directiva y sus Comités, hasta las diferentes unidades de negocio. Dicha gestión, se soporta desde roles y responsabilidades claramente definidos, así como en políticas de gestión de riesgos y sostenibilidad que abordan las cuestiones climáticas.

Para conocer mayor detalle de nuestra gobernanza, estrategia y desempeño, consulte los siguientes enlaces:

Informe TCFD 2023:
<https://canacolenergy.com/es/sustainability/sustainability-reports/>



Escanéame

Cuestionario de cambio climático CDP 2023:
https://canacolenergy.com/site/assets/files/3846/cdp_2023_pdf2.pdf



Escanéame

Proceso para gestionar los riesgos climáticos



En 2023, Canacol diseñó iniciativas específicas para fortalecer y potenciar las habilidades de la Junta en temas relacionados con la sostenibilidad, como la transición energética, el cambio climático, la reducción de emisiones, el precio interno del carbono, las metas basadas en ciencia, entre otras. Para el 2024 esperamos dar un balance y resultados de estas iniciativas al público.

Consumo de energía

[GRI 302-1] [GRI 302-3] [GRI 302-4]

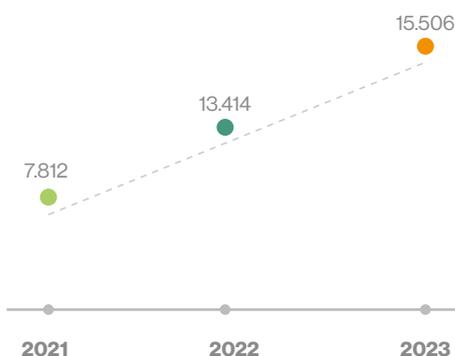
Al finalizar el año 2023, registramos un

aumento de 2.092 MWh en nuestro consumo total de energía en comparación con el año anterior.

Es esencial destacar que durante este período no utilizamos diésel en nuestros procesos de demanda energética y logramos ser autosuficientes gracias al uso exclusivo del gas natural producido por nuestra operación. Además, avanzamos en la adopción de fuentes de energía limpias, como la hidro-solar, alcanzando un consumo de 225,3 MWh provenientes de estas fuentes durante el año fiscal reportado.

Nuestro objetivo es incrementar el uso de energías renovables como parte fundamental de nuestro plan de descarbonización.

Consumo total de energía (MWh)²³



Energía total consumida²⁴

| | Unidades | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|----------|-------|--------|---------------------|
| Energía no renovable | MWh | 7.563 | 13.041 | 15.115 |
| Energía renovable | MWh | 249 | 373 | 225,3 |
| Gas natural | MWh | 7.563 | 13.041 | 15.115 |
| Diésel | MWh | 0 | 0 | 0 |
| Hidráulica + solar | MWh | 249 | 373 | 225,3 |
| Intensidad energética ²⁵ | KWh/BoE | 0,6 | 1,1 | 1,32 |
| Electricity of offices in Bogotá ²⁶ | MWh | - | 192,4 | 165,4 ²⁷ |

Como parte de nuestro compromiso de adopción de

23 El valor de consumo total de energía (Mwh), contempla los consumos de energía renovable, no renovable y eléctrica.

24 Todos los cálculos relevantes para nuestros indicadores de desempeño energético se realizaron utilizando métodos de medición directos.

25 La intensidad energética considera únicamente energía renovable y no renovable. La electricidad no es contemplada en este indicador.

26 El factor de emisión de electricidad en Colombia para 2023 corresponde a 0,1728 kgCO_{2e}/kWh

27 El consumo de energía eléctrica de Canacol durante el año 2023 fue 165.359 kWh, los cuales emitieron 28,57 toneladas de CO_{2e} según el enfoque basado en el mercado.

tecnologías bajas en carbono [CCE-3], hemos incorporado paneles solares para abastecer de energía nuestras instalaciones operativas remotas e infraestructuras con bajo consumo energético. Estas instalaciones incluyen sistemas de iluminación, instrumentación y control, aplicaciones de seguridad y aire acondicionado. Además, la sede central en Bogotá se abastece de energía hidroeléctrica, lo que refuerza nuestro compromiso con la descarbonización.

Por otro lado, seguimos trabajando por mejorar la eficiencia energética de nuestra operación [CCE-6], implementando procesos de medición más precisos de la energía generada y consumida, así como la optimización de equipos de combustibles fósiles y la prueba de nuevas tecnologías de generación. Estas iniciativas han resultado en una reducción tanto del consumo de energía como de nuestras emisiones de GEI.

Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

Satisfacemos cerca del 20% de las necesidades de gas del país, liberando 111.151 tonCO_{2e}/año, lo que corresponde sólo al 0,1% del total de las emisiones nacionales del país durante 2023, estimadas en 99,72 millones de toneladas. Nuestra línea base de emisiones GEI está alineada con la norma ISO 14064 y fue elaborada por un tercero independiente experto.

Este proceso se basó en el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte de GEI del Instituto de Recursos Mundiales (WRI, por sus siglas en ingles) para garantizar su rigurosidad y precisión. Además, tenemos en cuenta los factores de emisión

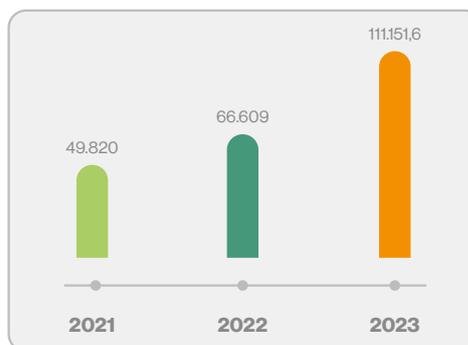
recomendados por el Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC), así como los factores de emisión específicos de la matriz energética de Colombia (energía eléctrica).

Adicionalmente, para proporcionar una evaluación más completa de los riesgos a nivel corporativo y en toda nuestra cadena de valor, adoptamos la herramienta de evaluación comparativa de emisiones de Wood Mackenzie, lo que mejora la transparencia y nos permite ofrecer un análisis más profundo y riguroso.

Emisiones directas de GEI – Alcance 1 [GRI 305-1] [CCE-4] [CCE-5]

Durante el año fiscal de reporte, nuestra operación directa generó un total de 111.151,6 tonCO_{2e}. Este valor aumentó con respecto al año 2022 (66.609 tonCO_{2e}), debido al incremento de nuestra producción de gas natural y al uso de compresores adicionales para de garantizar el gas necesario para responder a la demanda del país.

Emisiones directas 2023 ton CO_{2e}/año



| Alcance 1 | Actividad | tonCO _{2e} /año | Aporte |
|---------------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------|
| Emisiones directas | Combustibles fuentes fijas | 89.588 | 80,6% |
| | Combustibles fuentes móviles | 144,5 | 0,1% |
| | Extintores | 0,1 | 0,0% |
| | Refrigerantes | 176 | 0,1% |
| | Emisiones fugitivas | 21.243 | 19,1% |
| Total Emisiones Directas | | 111.151,6 | 100% |

- Las emisiones fugitivas se estimaron utilizando las Directrices del IPCC de 2006 para las emisiones nacionales de gases de efecto invernadero. https://www.ipcc-nggip.iges.or.jp/public/2006gl/pdf/2_Volume2/V2_4_Ch4_Fugitive_Emissions.pdf
- Las emisiones biogénicas para 2023 fueron 9,53 tonCO_{2e}
- Las emisiones de metano (CH₄) para 2023 fueron 720 ton. Canacol planea lograr la certificación de la Alianza para el Metano de Petróleo y Gas (OGMP, por sus siglas en inglés) - Gold estándar, para informar sobre emisiones de metano para 2026

Emisiones indirectas de GEI – Alcance 2
[GRI 305-2]

El alcance 2 de Canacol comprende las emisiones derivadas de la compra de energía al Sistema Interconectado Nacional (SIN) para las operaciones en las oficinas de la Compañía en Bogotá. Es importante destacar que nuestras facilidades de producción generan la energía que consumimos.

Durante el período analizado, nuestras emisiones indirectas por consumo de energía eléctrica aumentaron 26,7%. Esto es principalmente debido al incremento del factor de emisión en nuestro país, por cuenta de los fenómenos climáticos y naturales de la coyuntura nacional que causan una reducción en la generación de electricidad de fuentes hidroeléctricas.

Emisiones indirectas 2023
ton CO_{2e}/año



| Alcance 2 | Actividad | Consumo de electricidad (kWh) | tonCO _{2e} /año | Contribución |
|----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------------|
| Emisiones indirectas | Energía eléctrica oficinas Bogotá | 165.359 | 28,5 | 100% |
| Total Emisiones indirectas | | 165.359 | 28,5 | 100% |

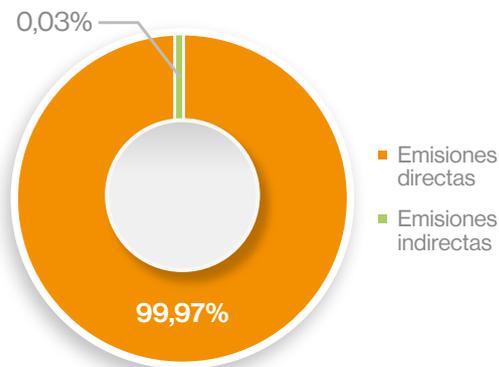
Emisiones – Alcances 1 y 2
[GRI 305-4] [GRI 305-5]

Durante 2023, experimentamos un declive significativo de nuestros campos como resultado del proceso natural de producción.

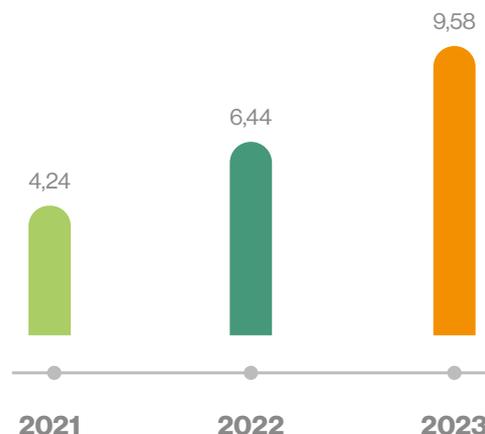
Esta situación generó mayores necesidades de compresión, lo que a su vez contribuyó a un aumento significativo en nuestra intensidad de emisiones de alcances 1 y 2²⁸. A pesar de esto, continuamos dentro del límite de intensidad de emisiones recomendado para nuestro sector.

28 En el 2023, el aumento de las emisiones de alcance 1 y 2 en relación con el año 2022, fue de 44.571,23 tonCO_{2e}

Emisiones totales - Alcances 1 y 2 (%)



Intensidad de las emisiones GEI alcances 1 y 2 (kg CO_{2e}/BOE)



Emisiones indirectas de GEI – Alcance 3

[GRI 305-3]

Nos enorgullece el progreso en la gestión integral de emisiones de GEI. Por eso, es un placer presentar, por primera vez a nuestros grupos de interés, la verificación del cálculo de emisiones indirectas de alcance 3 para ocho de las categorías más relevantes desde la perspectiva de nuestra cadena de valor.

Emisiones de alcance 3

| Categoría | Toneladas de CO _{2e} | Aporte |
|-------------------------------|-------------------------------|--------|
| Bienes y servicios adquiridos | 97.318 | 2,5% |
| Combustible y energía | 5,4 | 0,0% |
| Transporte aguas arriba | 195,4 | 0,0% |
| Residuos | 1.240,2 | 0,0% |
| Viajes de Negocio | 190,7 | 0,0% |
| Desplazamiento de empleados | 65.855,4 | 1,7% |
| Transporte aguas abajo | 11.811 | 0,3% |
| Uso de productos vendidos | 3.695.622,3 | 95,5% |
| Total | 3.872.238,4 | 100,0% |

Otras emisiones

[ENV-5] [GRI 305-7] [EM-EP-120a.1]

Además de supervisar nuestras emisiones GEI, también llevamos un registro de otras emisiones atmosféricas significativas, como los óxidos de nitrógeno (NOx, excluyendo el N2O), el dióxido de azufre (SOx), la contaminación por partículas (PM10) y Compuestos Orgánicos Volátiles (COV).

Otras emisiones – calidad del aire

| | Unidad de medida | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------------|------------------|------|------|------|
| Emisiones de NO _x | Toneladas | 588 | 980 | 869 |
| Emisiones de SO _x | Toneladas | 6 | 0 | 0 |
| Emisiones de partículas (PM10) | Toneladas | 8 | 17 | 12 |
| Compuestos orgánicos volátiles (COV)* | Toneladas | 0 | 0 | 0 |

En las plantas de procesamiento, anexo al proceso de deshidratación de gas, contamos con equipos retenedores de BTEX, que garantizan la eliminación del 100% de los Compuestos Orgánicos Volátiles hacia la atmósfera. Así, en los informes de calidad del aire no se detectan dichos gases compuestos.

Canacol también hace seguimiento a las emisiones brutas de GEI de alcance 1, en particular, las de dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) y óxido nitroso (N₂O). La producción de todos estos gases se incrementó durante 2023 debido al aumento de producción de gas natural y al uso de equipos de compresión.

Emisiones globales brutas de GEI de alcance 1 a la atmósfera (tonCO_{2e})

[EM-EP-110a.1]

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|
| Dióxido de carbono (CO ₂) | 29.593 | 48.129 | 89.470 |
| Metano (CH ₄) | 20.182 | 18.253 | 21.461 |
| Óxido nitroso | 15 | 24 | 45 |

Cantidad de emisiones mundiales brutas de GEI de alcance 1 a la atmósfera (tonCO_{2e})

[EM-EP-110a.2]

| | 2023 |
|---|--------|
| Hidrocarburos quemados: fuentes fijas y móviles | 89.732 |
| Otras combustiones | 0 |
| Emisiones generadas durante el procesamiento: fijas | 89.588 |
| Otras emisiones a la atmósfera | 881 |
| Emisiones fugitivas | 21.243 |

Para nuestras operaciones no generamos emisiones de gases de efecto invernadero provenientes de la combustión de gas [CCE 7].

Emisiones biogénicas

| | Cantidad | Unidad | tonCO ₂ /año | Aporte |
|--|----------|--------|-------------------------|-------------|
| Mezcla de Biocombustible en Gasolina E4 - Fuentes fijas | 0 | gal | 0 | 0 |
| Mezcla de Biocombustible en Diesel B10 - Fuentes fijas | 145,6 | gal | 0,1 | 1,3% |
| Mezcla de Biocombustible en Gasolina E4* - Fuentes móviles | 0 | gal | 0 | 0 |
| Mezcla de Biocombustible en Diesel B10 - Fuentes móviles | 13.677 | gal | 9,4 | 98,7% |
| Total | | | 9,5 | 100% |

En el período reportado, hemos registrado 9,5 tonCO_{2e}/año provenientes de fuentes biogénicas.

Inversión para la descarbonización

En Canacol priorizamos acciones fundamentales para reducir nuestras emisiones [EM-EP-110a.3]:

- Incorporamos tecnología para mejorar la eficiencia energética en nuestras operaciones, así como para reducir la liberación y quema de gas.
- Instalamos sistemas de energía solar en los pozos y las instalaciones satélite.
- Realizamos inspecciones frecuentes de nuestros sistemas e instalaciones para identificar y corregir fugas a través de acciones internas y con la ayuda de terceros.



Canacol ha invertido un total de \$132.000 dólares en el desarrollo de energías renovables [EM-EP-420a.3]. Estas inversiones demuestran nuestro compromiso con la transición hacia fuentes de energía más sostenibles y la búsqueda de soluciones innovadoras para el futuro energético.

Implicaciones financieras derivadas del cambio climático

[GRI 201-2]

Para Canacol son significativas las implicaciones financieras del cambio climático. Por un lado, hay oportunidades asociadas con la reducción de emisiones, como la eliminación de emisiones fugitivas, que podrían llevar a ahorros considerables estimados hasta en \$5.573.056 USD, para 2050. Por otro lado, también existen riesgos financieros relacionados con eventos climáticos, como el calor extremo, que podrían afectar las operaciones y la infraestructura. Además, la necesidad de cumplir con regulaciones más estrictas y compromisos de sostenibilidad podría requerir inversiones adicionales en tecnologías limpias.

Canacol enfrenta un panorama financiero en el que debe equilibrar oportunidades de reducción de costos con riesgos operativos y costos adicionales asociados con la transición hacia una economía baja en carbono.

Nuestros contratos de venta y transporte nos dan ventaja competitiva para satisfacer la creciente demanda de gas de Colombia, lo cual permite que la compañía no dependa de la variabilidad de los precios del petróleo [EM-EP-420a.4].

Nuestra hoja de ruta para disminuir las emisiones

- **Incorporación de la evaluación del riesgo climático en la toma de decisiones, estrategias comerciales y de expansión, y procesos operativos.** Todo riesgo climático se comunica al Comité Ejecutivo y al Comité de Auditoría.
- **Control y seguimiento sistemático de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).** Luego de certificar nuestra línea de base de emisiones con un asesor experto en 2021, en 2022 desarrollamos nuestra estrategia de descarbonización.
- **Eficiencia operativa y tecnología como motores de la descarbonización.** Nuestra hoja de ruta incluye medidas a corto, mediano y largo plazo, como la detección y reparación de fugas para eliminar emisiones fugitivas, eficiencia y reducción de la quema y venteo en pozos, y la ampliación de los proyectos de energías renovables.
- **Desarrollo de mecanismos para promover la adaptación de las comunidades en las zonas en las que operamos.** Facilitamos el acceso a energías limpias en los departamentos de Sucre y Córdoba, a través de la ejecución del proyecto de Masificación de Gas de Canacol, sustituyendo el uso de leña por un servicio público local de distribución de gas.
- **Soluciones climáticas naturales para incrementar el almacenamiento de carbono y evitar la pérdida de biodiversidad.** Nuestro objetivo es desarrollar una amplia gama de Soluciones Climáticas Naturales (SCN), esenciales para el logro de las metas de descarbonización, que, además, generan desarrollo social, oportunidades de empleo y protección a las comunidades.



Gestión integral del agua

En Canacol estamos comprometidos con la gestión integral del recurso hídrico. Manejamos un enfoque holístico para administrar el agua de manera sostenible y eficiente en todas sus etapas, desde la captación hasta el tratamiento y la disposición final.

Para asegurar que nuestras operaciones no impacten en el suministro local de agua, establecemos una línea de base antes de implementar cualquier proyecto. Esta medición consiste en evaluar y documentar las condiciones iniciales de las fuentes hídricas en la zona donde operamos, incluyendo la calidad y cantidad disponible, así como el estado de los ecosistemas acuáticos locales.

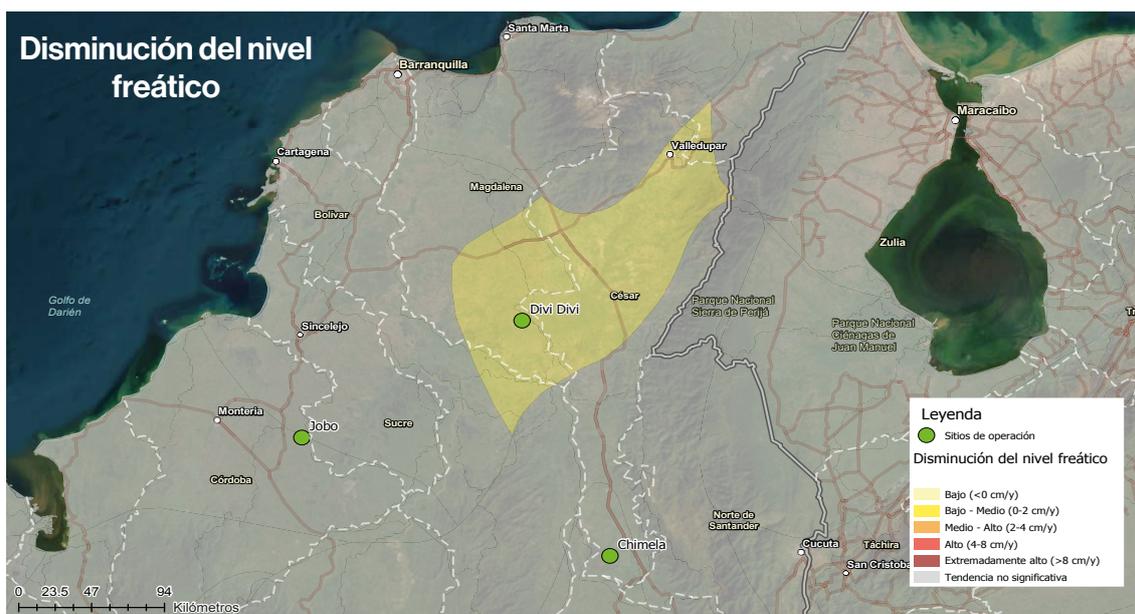
Durante la ejecución, realizamos un seguimiento sistemático para monitorear las fuentes hídricas y garantizar su preservación

Detalle del asunto material

El acceso al agua es crucial para la vida y el desarrollo humano. A pesar de la abundancia de este recurso en Colombia, el país enfrenta desafíos meteorológicos extremos, así como retos significativos en su gestión. El estrés hídrico afecta aproximadamente a un tercio de la población urbana según el Banco Mundial²⁹, agravado por el cambio climático y el crecimiento demográfico, reduciendo la disponibilidad del agua en las últimas décadas.

Según el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF³⁰), pese a que el 70% de la superficie del planeta está compuesta por agua, solo el 2,5% es dulce, y menos del 1% está disponible para el consumo humano. El desafío es conservarla. Canacol asume un firme compromiso con la sostenibilidad al detectar y disminuir su huella ambiental en todas las zonas donde opera, priorizando, entre diversas acciones, aquellas que buscan reducir el consumo y minimizar el impacto sobre los recursos hídricos locales.

Estrategia de uso de agua de Canacol



29 <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2020/09/02/colombia-water-security#:~:text=Los%20desaf%C3%ADos%20h%C3%ADricos%20que%20enfrenta%20Colombia&text=La%20contaminaci%C3%B3n%20del%20agua%2C%20otro,el%20contacto%20directo%20es%20peligroso>

30 https://www.wwf.org.co/que_hacemos/agua/

Durante la obtención de licencias ambientales, realizamos estudios hidrológicos e hidrogeológicos detallados para evaluar la disponibilidad de agua en nuestras áreas de operación. Posteriormente, las autoridades ambientales autorizan su extracción en zonas y momentos específicos del año, asegurando su preservación.

Como parte de nuestro compromiso con la gestión responsable de los recursos hídricos, consultamos el Atlas de Riesgo Hídrico del World Resources Institute (WRI, por sus siglas en inglés), una fuente reconocida por el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM), para verificar que nuestras áreas de operación no estén en situación de escasez y determinando que operamos en

zonas con bajo estrés hídrico. Para prevenir la sobreexplotación de nuestros acuíferos, gestionamos el suministro de agua mediante una combinación de compras y extracción de fuentes subterráneas, asegurando un uso responsable y sostenible del recurso en todas las operaciones.

Análisis del estrés hídrico: nuestros sitios operativos en los departamentos de Sucre y Córdoba (puntos verdes en el mapa) muestran una disminución nula o baja del nivel de agua subterránea (VIM-33).

Estrés hídrico global / análisis del riesgo hídrico³¹: los departamentos de Sucre y Córdoba (marcados en verde), están clasificados como de riesgo bajo-medio.

- › **Canacol no emplea técnicas de fracturación hidráulica.**
- › **Durante el 2023 Canacol no extrajo agua de zonas con estrés hídrico.**

Gestión de riesgos hídricos y compromisos de sostenibilidad

La compañía ha gestionado los riesgos relacionados con el agua, suspendiendo la captación de fuentes superficiales desde 2021 y optando por fuentes alternativas como las subterráneas y compras a terceros autorizados. Adicionalmente, se ha establecido la Política de Sostenibilidad (HSEQ) que incluye compromisos específicos para su ahorro y uso eficiente, junto con una gestión proactiva del recurso. Durante las operaciones y proyectos, se realizan análisis de disponibilidad y se suspende la captación de aguas superficiales durante la época seca como medida preventiva.

En el 2023, establecimos el compromiso público frente a la gestión responsable del agua, el buscando minimizar la presión de nuestras actividades sobre los recursos hídricos en las áreas en donde operamos. Por ello, adoptamos buenas prácticas de gestión hídrica, centradas en el ahorro y uso eficiente del agua, aplicamos prácticas y medidas de control para evitar descargas de agua contaminantes y abordamos los riesgos y oportunidades asociados al agua bajo los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Para conocer más sobre dicho compromiso dirigirse al siguiente enlace:
https://canacolenergy.com/site/assets/files/3858/water_management_es.pdf

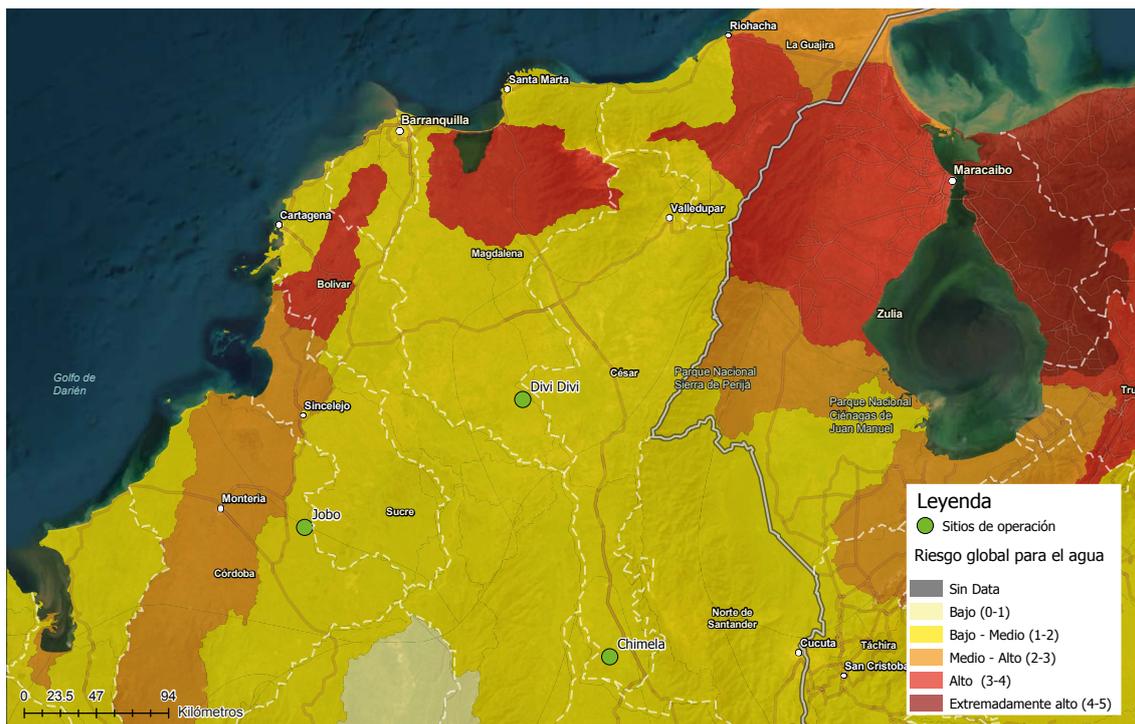


Escanéame

31 Los datos se tomaron del mapa Groundwater Table Decline de la base de datos Water Risk Atlas

Para garantizar el acceso en las comunidades locales donde opera [GRI 303-1], Canacol promueve proyectos de captación de agua subterránea haciendo uso de energías renovables y de sistemas de tratamiento para potabilizarla. De la misma manera, realizamos campañas de capacitación sobre protección

de fuentes hídricas y recolección de residuos, apoyando la preservación de áreas de recarga hídrica. Colaboramos con las comunidades, perforando pozos o ampliando acueductos para garantizar el acceso seguro y sostenible al agua potable.



Consumo de agua según fuente de extracción

[GRI 303-5] [GRI 303-3] [EM-EP-140a.1]

En 2023 se registró un consumo total de agua de **85.212 m³** en nuestras operaciones, mostrando un aumento respecto al año anterior en el que se consumieron **72.591,2 m³**. Este incremento se atribuye principalmente al crecimiento en la actividad operativa, pasando de perforar 11 pozos en 2022, a 14 pozos en 2023. Las condiciones climáticas, caracterizadas por un aumento de la temperatura, ocasionaron un mayor consumo de agua para el enfriamiento de los sistemas de compresión utilizados en las actividades de producción. Estos datos reflejan el crecimiento de la infraestructura y la capacidad operativa de la compañía.



Consumo de agua según fuente de extracción

| | Unidades | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---------------------|-------------|--------------|-------------|
| Abastecimiento: suministro total de agua municipal (o de otros servicios públicos de agua)³² | ML | 43,4 | 51,9 | 51,5 |
| Extracción: agua superficial (lagos, ríos, etc.) ³³ | ML | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Extracción: agua subterránea³⁴ | ML | 3,4 | 10,2 | 26,2 |
| Agua de lluvia | ML | 0,7 | 0,9 | 0,0 |
| Agua marina | ML | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Vertimientos: el agua devuelta a la fuente de extracción con una calidad similar o superior a la extraída (sólo se aplica a agua superficial y subterránea) | ML | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Aguas residuales ³⁵ | ML | 13,9 | 18,1 | 27,2 |
| Agua reciclada | ML | 6,1 | 9,5 | 7,5 |
| Consumo neto total de agua dulce | ML | 46,8 | 62,18 | 77,7 |
| Barriles equivalentes | BoE | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Intensidad de consumo de agua | m ³ /BoE | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Gasto total de agua pagado | USD | 174.130 | 0,0 | 0,0 |
| Porcentaje total de agua reciclada y reutilizada | % | 13,2 | 15,2 | 9,7 |

Consumo de agua por actividad

| | Unidades | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| Perforación | m3 | 37.121 | 44.545 | 46.376 |
| Modificaciones de plataforma | m3 | 129 | 1.892 | 41 |
| Obra civil para mejoras | m3 | 162 | 288 | 49 |
| Construcción de la línea de flujo | m3 | 111 | 1.334 | 1.438 |
| Construcción de plataforma | m3 | 2.430 | 3.786 | 1.326 |
| Producción | m3 | 13.858 | 20.775 | 35.979 |
| Optimización de instalaciones | m3 | 8 | 62 | 4 |
| Total | m3 | 53.819 | 72.682 | 85.213 |

Consumo de agua según su uso

| | Unidad de medida | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| Uso doméstico | m3 | 15.792 | 7.974 | 17.455 |
| Uso industrial | m3 | 38.027 | 64.617 | 67.758 |
| Total | m3 | 53.819 | 72.591 | 85.213 |

El volumen de agua de producción, enviado para tratamiento y disposición final a través de gestores externos, tuvo un incremento notable durante 2023. Esto debido a que la capacidad de

tratamiento de la planta de inyección del líquido se vio superada, especialmente por el aumento en las aguas de producción.

32 Suministradores municipales de agua, plantas municipales de tratamiento de aguas residuales, servicios públicos o privados y otras organizaciones participan en el suministro, transporte, tratamiento, eliminación o uso de agua y efluentes (como se describe en la Norma GRI).

33 Agua que está presente de forma natural en la superficie de la Tierra en forma de capas de hielo, casquetes polares, glaciares, icebergs, ciénagas, estanques, lagos, ríos y arroyos (Guía para la elaboración de informes sobre la seguridad del agua, 2018, CDP, tal como se describe en la Norma GRI).

34 Acuíferos. Agua almacenada en una formación subterránea, de la que se puede extraer (ISO 14046:2014), tal como se describe en la Norma GRI.

35 Este valor se contempla en el indicador GRI 303-4.

Vertimientos directos

[GRI 303-4]

| Vertimientos | Unidad de medida | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|-------------------------|------|------|------|
| Suelo | Miles de metros cúbicos | 2,5 | 2,6 | 4,2 |

Porcentajes en agua

[EM-EP-140a.2]

| Porcentajes en agua | Unidad de medida | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------------------|------|------|------|
| Porcentaje vertido | % | 3,6 | 1 | 5 |
| Porcentaje inyectado | % | 96,4 | 99 | 95 |
| Porcentaje contenido de hidrocarburos en el agua descargada | % | 0 | 0 | 0 |

Total de agua fresca vertida

| | Unidad de medida | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------------------------|------|------|-------|
| Contratistas para el tratamiento y posterior vertido | Miles de metros cúbicos | 4,3 | 5,9 | 14,6 |
| Sistema de riego e infiltración de carreteras | Miles de metros cúbicos | 9,7 | 4,0 | 4,2 |
| Agua de formación inyectada, tratada y reinyectada | Miles de metros cúbicos | 67,4 | 47,2 | 155,8 |
| Total agua fresca vertida | Miles de metros cúbicos | 81,4 | 57,1 | 174,6 |

El aumento en los vertimientos se atribuye a factores como el incremento en el uso general y requisitos específicos del programa de perforación exploratoria, a la ampliación del personal y al crecimiento del número de pozos perforados.

Canacol se asegura de que los vertimientos, tanto en el campo de infiltración como en la actividad de inyección de aguas de producción, cumplan con los parámetros establecidos por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales de Colombia (ANLA) [GRI 303-2].

Se cumplen estrictamente las regulaciones establecidas por la Resolución 1501 de 2017 y la Resolución 699 de 2021 para los vertimientos de aguas residuales domésticas tratadas al suelo. Además, para la inyección de aguas de

producción, se cumple con las disposiciones de la Resolución 1295 de 2019, incluido el monitoreo de sustancias preocupantes como cloruros, grasas, aceites, DBO5, SST, coliformes y metales pesados. **Es importante destacar que en 2023 no se generaron aguas industriales como vertimiento al suelo; todas fueron recirculadas para la preparación de cortes y fluido.**

Gestión óptima del agua

Canacol se compromete a promover una gestión óptima del uso y aprovechamiento del agua, llevando a cabo acciones como:

- Recirculación de aguas de perforación para la preparación de lodos y fluidos.
- Reutilización de aguas tratadas para el control de material particulado en vías terciarias.

- Mantenimiento y mejora de los sistemas de medición del consumo del recurso.
- Campañas de prevención e identificación de fugas, y de ahorro y uso eficiente.
- Instalación de medidores de corrientes en la Estación Jobo para la detección de pérdidas.

La cantidad total de agua dulce [ENV-1] utilizada por la organización, descontando la reciclada o reutilizada, se limitó a 0,077 MMm3. Este resultado refleja nuestro compromiso con la gestión sostenible del recurso, asegurando que su consumo se

mantenga en niveles mínimos y se utilice de manera eficiente.

Impactos comerciales

La compañía no ha experimentado incidentes relacionados con el agua que hayan tenido un impacto financiero superior a 10.000 USD [ENV-6]. Además, no emplea técnicas de fracturación hidráulica, evitando el consumo y uso intensivo del recurso [EM-EP-140a.4] [EM-EP-140a.3]. Lo anterior, refuerza nuestro compromiso con la gestión integral de este elemento vital, minimizando los riesgos potenciales asociados a su uso en la operación.

Para mayor información consultar el siguiente enlace:

<https://canacolenergy.com/es/sustainability/a-cleaner-energy-future/water-management/>



Escanéame



Biodiversidad

En Canacol, nos comprometemos con la protección de la biodiversidad en los territorios donde operamos. Reconocemos la importancia de los servicios ecosistémicos para el desarrollo sostenible y el bienestar comunitario, asumiendo la responsabilidad de conservar los

hábitats y las especies locales. Gestionamos riesgos y oportunidades asociados a la biodiversidad para liderar la transición energética de manera limpia y responsable, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.



Detalle del asunto material

Canacol se esfuerza por mantener un progreso constante en la gestión de la biodiversidad [ENV-3]. Nos comprometemos a cumplir rigurosamente el marco legal ambiental colombiano, protegiendo los hábitats naturales en nuestras áreas de operación.

Evitamos actividades en áreas protegidas según las categorías I a IV de la UICN y en Áreas de Patrimonio de la Humanidad declaradas por la UNESCO. Además, nos comprometemos a no aprovechar especies arbóreas en peligro de extinción, manteniendo un enfoque de Deforestación Cero Neto.

Aplicamos la **jerarquía de mitigación de impactos**, comprometiéndonos a compensar aquellos que no pudimos prevenir o mitigar. Analizamos los posibles efectos de nuestras operaciones sobre la biodiversidad [EM-EP-160a.1] y establecemos acuerdos con comunidades, instituciones educativas, ONGs y entidades gubernamentales para fortalecer su protección. **También formamos a nuestros colaboradores, proveedores, contratistas y comunidades vecinas sobre el cuidado de los ecosistemas en los que operamos.**

Canacol aplica criterios ambientales rigurosos en la selección de contratistas y proveedores y desarrolla indicadores para medir su desempeño ambiental [GRI 308-1] [GRI 308-2]. La compañía integra criterios ambientales en la selección de contratistas y proveedores para asegurar prácticas responsables y respetuosas con el ambiente, garantizando que compartan

nuestro compromiso con la protección de la biodiversidad.

Llamado a la acción – Naturaleza positiva

En 2023, respondimos al llamado del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con la Naturaleza (TNFD, por sus siglas en inglés), que ofrece recomendaciones y orientaciones para que las empresas informen y actúen sobre sus dependencias, impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza.

Llevamos a cabo un primer ejercicio en línea con las recomendaciones, en cinco puntos de operación prioritarios: Esperanza, VIM5, VIM33, VMM45 y SSJN-7; y nos convertimos en una de las 320 compañías a nivel global que se registraron como primeros usuarios del TNFD (Early Adopters). Los resultados finales de este primer ejercicio estarán disponibles el primer semestre de 2024, lo que nos permitirá fortalecer aún más nuestro compromiso de incorporar la naturaleza en la toma de decisiones, así como estar alineados con el Marco Global de Biodiversidad Kunming-Montreal y otros acuerdos internacionales legalmente vinculantes.

Adicionalmente, durante el mismo año fiscal establecimos nuestro compromiso con la protección de la biodiversidad de los ecosistemas en los que operamos. Destacamos la importancia de los servicios ecosistémicos como base esencial para el desarrollo sostenible y bienestar de las comunidades. Reconocemos nuestra responsabilidad en la conservación de los ecosistemas y especies de los territorios en donde operamos.

Para conocer más sobre nuestro compromiso diríjase al siguiente enlace:

https://canacolenergy.com/site/assets/files/3860/biodiversity_commitment_es.pdf



Escanéame

Impacto de las operaciones en áreas de importancia ambiental y biodiversidad

Dando cumplimiento a nuestra estrategia de sostenibilidad, evaluamos el impacto de nuestras operaciones en el entorno natural circundante,

lo que nos brinda una comprensión detallada de las áreas críticas susceptibles de ser afectadas por nuestras actividades. Esta evaluación nos permite implementar medidas proactivas para reducir nuestro impacto ambiental y preservar la biodiversidad en nuestras operaciones.

Evaluación de la biodiversidad

[GRI 304-1]

| Sitios utilizados para actividades operativas | 62 |
|---|------|
| Área total de las zonas operativas (ha) | 87,4 |
| Número de evaluaciones de impacto sobre la biodiversidad en lugares operativos, realizadas en los últimos cinco años (#) | 62 |
| Número de lugares evaluados cercanos a zonas críticas para la biodiversidad (#) | 0 |
| Área total de los lugares evaluados cercanos a zonas críticas para la biodiversidad (ha) | 0 |
| Número de lugares cercanos a zonas críticas para la biodiversidad que cuentan con plan de gestión de la biodiversidad (#) | 0 |
| Superficie terrestre cubierta por planes de gestión de la biodiversidad de los lugares cercanos a zonas críticas para la biodiversidad (ha) | 0 |

Las operaciones de Canacol abarcan un Área de Importancia para la Conservación de las Aves (AICA) y nueve áreas protegidas para la preservación de la biodiversidad.

Superposición de áreas de importancia ambiental y biodiversidad con bloques operativos

| Bloque | Área Superpuesta (ha) | Tipo de Área |
|----------|-----------------------|--|
| VMM-49 | 411 | AICA Serranía de las quinchas |
| VMM-49 | 2.506 | DRMI del río minero y sus zonas aledañas |
| VMM-49 | 163 | RNSC Las Pampas Porvenir |
| SSJN7 | 999 | DRMI Ecosistema de Sabanas Abiertas y Arbustivas y Sistemas Asociados en el Municipio de Galeras |
| VIM33 | 341 | DRMI Complejo Cenagoso de Zapatosa |
| SSJN7 | 67 | RNSC La Carranchina |
| VIM-5 | 52 | |
| SSJN7 | 247 | RNSC Los Charcos |
| SSJN7 | 719 | RFPR serranía de Coraza y Montes de María |
| VIM-10-1 | 48.323 | DRMI Serranía de los Yariguies |
| VIM-5 | 27 | RFPR Bosque de Santa Inés |

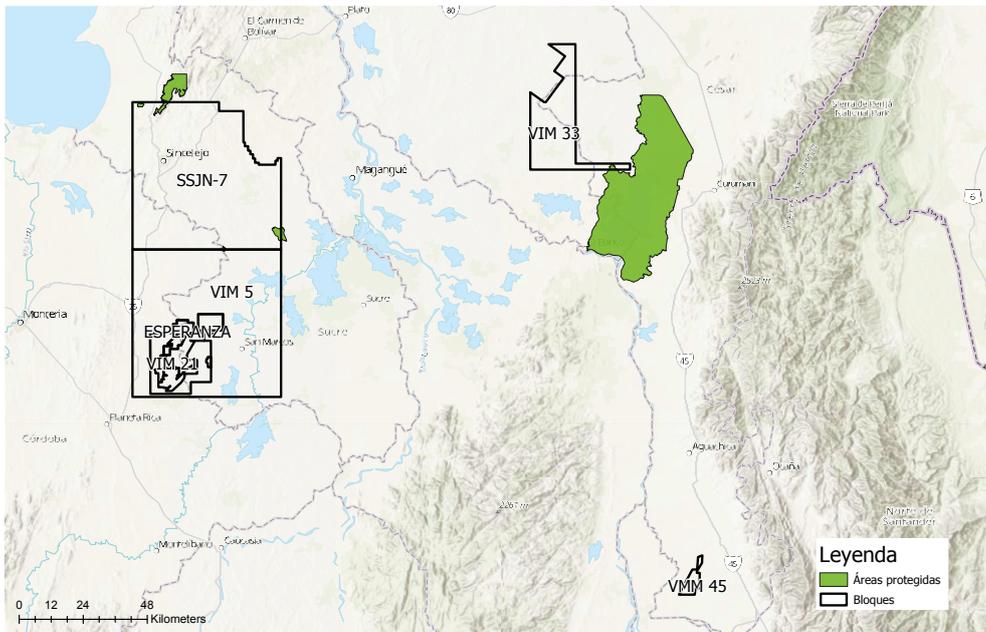
Si bien estas áreas se superponen con los bloques asignados a nuestra organización, **no coinciden con las áreas operativas de Canacol, ya que las consideramos zonas de exclusión [ENV-4].** El bloque VIM-5 se superpone con 24 áreas identificadas como de alta importancia

para la conservación de la biodiversidad, en tanto que el bloque SSJN-7 lo hace con 11. A su vez, el bloque VMM-3 se superpone con cuatro, y los bloques Esperanza y VMM-49, con tres cada uno.

Los bloques VMM-2 y VMM-45 tienen dos superposiciones cada uno, y los bloques VIM-44, VMM 10-1 y VMM-53 tienen una cada uno. Por último, junto a los bloques asignados a nuestra

Compañía, se encuentra un área protegida adicional, la RNSC Cabildo Verde II, cerca del bloque VMM-53.

Mapa de áreas protegidas



Canacol no ejecuta actividades de intervención en zonas protegidas o de hábitat crítico [EM-EP 106a.3], y lo garantiza a través de:

- Zonificación ambiental de manejo para determinar las zonas de importancia ambiental y establecerlas como área de no intervención.
- Perforaciones direccionales horizontales para no interferir con ecosistemas sensibles asociados a fuentes hídricas.
- Programas de ahuyentamiento, rescate y traslado de fauna y flora, previo al inicio de las obras civiles en cualquier tipo de proyecto.
- Acuerdos de conservación con propietarios en cuyas fincas existan áreas con bosque seco tropical, dado que está establecida como una cobertura de interés.



Trazando el impacto: análisis detallado del efecto ambiental
[GRI 304-2]

Exploramos a profundidad nuestros Estudios de Impacto Ambiental (EIA), centrándonos en los

efectos en la flora, fauna, ecosistemas y cuerpos de agua, donde cada aspecto revela y nos ayuda a comprender la complejidad de la interacción de nuestras actividades y el ambiente. Esto nos ha permitido elaborar y aplicar estrategias de mitigación y acción.

Análisis de impactos sobre la biodiversidad

| | | | |
|--|---|--|---|
|  <p>Impactos en la flora</p> |  <p>Impactos en la fauna</p> |  <p>Impactos en los ecosistemas</p> |  <p>Impactos en las efluentes de agua</p> |
| <p>Alteración de la estructura, composición y fragmentación de la cubierta vegetal.</p> <p>Alteración de la conectividad de las áreas naturales.</p> <p>Efecto sobre las especies más sensibles.</p> | <p>Modificación del hábitat.</p> <p>Cambio en la composición, estructura, y/o distribución de las comunidades faunales.</p> <p>Efecto en las comunicades más sensibles.</p> | <p>Alteración en los ecosistemas sensibles y corredores ecológicos.</p> <p>Alteración en los ecosistemas de áreas ambientalmente frágiles.</p> | <p>Contaminación de las fuentes de agua fresca como los ríos, lagos y lagunas.</p> <p>Alteración de los acuíferos subterráneos.</p> |



De manera complementaria hemos identificado riesgos y oportunidades relacionados con la biodiversidad, incluyendo la alteración de la fauna en cuerpos de agua y la modificación de hábitats acuáticos, así como posibles afectaciones a la fauna y flora terrestre.

Para mitigar estos impactos, Canacol ha puesto en marcha medidas como:



Medidas de mitigación de impactos

| | | | |
|--|--|---|--|
|  <p>Ejecución de acuerdos de conservación</p> |  <p>Inventario de la flora y la fauna antes de iniciar las operaciones</p> |  <p>Señalización de zonas o especies protegidas</p> |  <p>Rescate y traslado de epífitas vasculares (musgos, líquenes, orquídeas arbóreas)</p> |
|  <p>Medidas para reducir al máximo los volúmenes de aprovechamiento forestal</p> |  <p>Zonificación de manejo ambiental en la cual se excluye cualquier intervención en áreas de alta importancia para la biodiversidad</p> |  <p>Desvío temporal de la fauna terrestre de las zonas operativas inmediatas</p> |  <p>Prohibición de la caza y de la pesca en nuestras instalaciones operativas</p> |

Asimismo, desarrollamos iniciativas de mitigación adicionales, como reforestación de áreas degradadas, generación de acuerdos de conservación con las comunidades aledañas a la operación, programas de sensibilización comunitaria, proyectos agroforestales, formación y

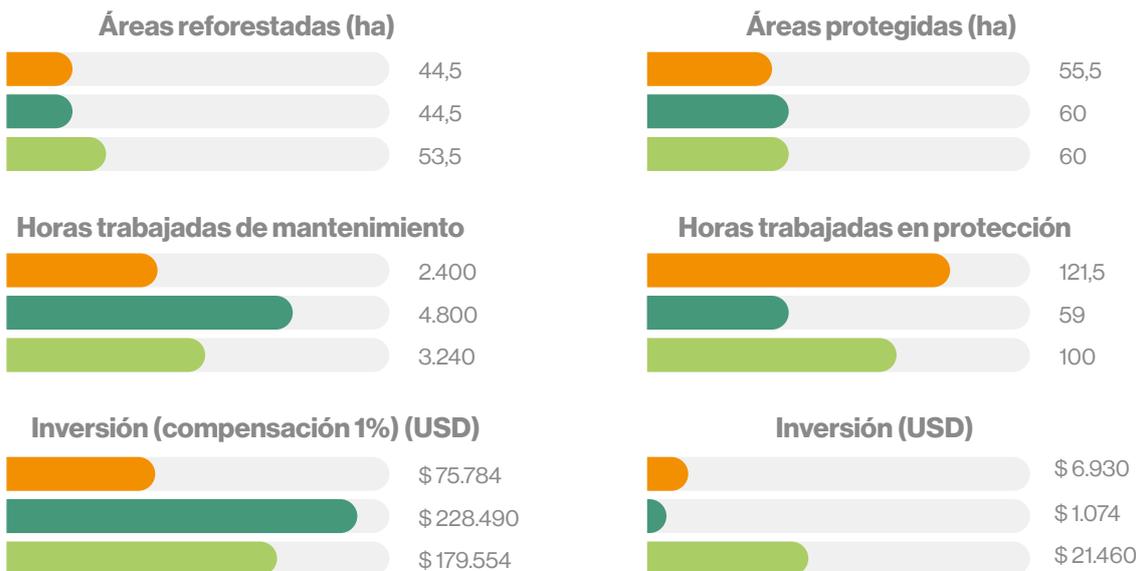
talleres comunitarios, en línea con nuestros compromisos contractuales de la ANH.

Los planes de reforestación son formulados con el apoyo de contratistas, cuyas reforestaciones son avaladas por las autoridades ambientales regionales (CARs) y por la ANLA.

Acciones de protección y reforestación

Participamos en iniciativas de recuperación de áreas de importancia ecológica en tres municipios ubicados en los departamentos de Córdoba y Sucre. Durante el 2023, Canacol

logró restaurar un total de **44,5 hectáreas [GRI 304-3]** distribuidas en diversos predios, contribuyendo así a la preservación y protección de valiosos ecosistemas en la región. A su vez, **protegimos 55,5 hectáreas.**



● 2023 ● 2022 ● 2021

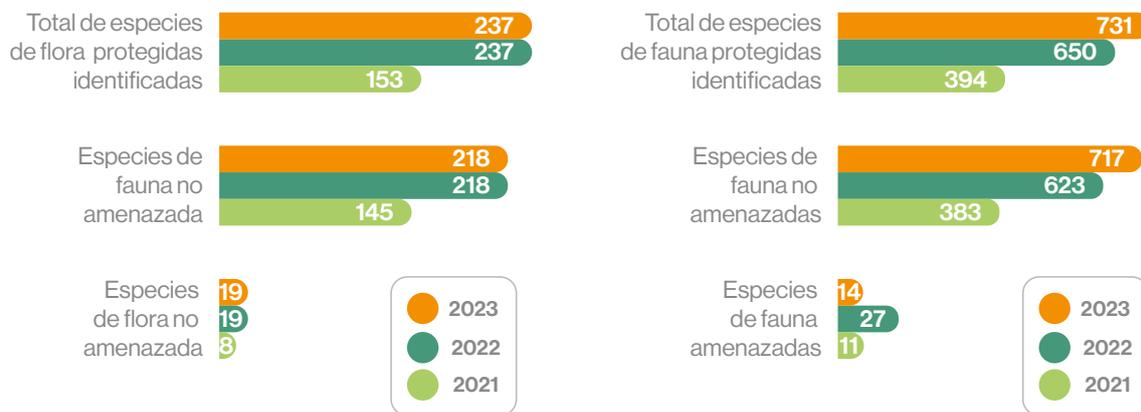
Canacol continúa apoyando acuerdos de conservación mediante acciones dirigidas a propietarios de predios con bosque seco tropical. Se han impartido capacitaciones sobre tráfico ilegal de fauna, conservación del suelo y manejo de residuos sólidos,

resaltando la importancia del bosque y sus procesos ecosistémicos. Además, se brinda asistencia técnica y seguimiento a 10 unidades productivas sostenibles. **Un total de 777 personas han participado en estas iniciativas.**



Monitoreo de fauna y flora: gestión de riesgos en la biodiversidad

Como parte de su compromiso con la conservación de la biodiversidad, Canacol monitorea anualmente la fauna y la flora en todos los bloques donde opera [GRI 304-4].



De esta manera obtenemos información valiosa sobre la diversidad biológica presente en nuestras áreas de operación, lo que nos permite tomar medidas para proteger y conservar las especies. Los acuerdos de conservación son elaborados por contratistas especializados y aprobados por la ANLA, autoridad que desarrolla auditorías anuales de cada contrato para verificar el cumplimiento de las obligaciones ambientales y de la legislación correspondientes.

Cero vertimientos de hidrocarburos

Durante 2023 no se presentaron vertimientos de hidrocarburos [EM-EP 106a.2] en las operaciones de Canacol. Este logro se debe en gran parte al enfoque proactivo con el que cuenta la Compañía para la identificación y prevención de derrames.

Nuestros pozos, sistemas de recolección y plantas son monitoreados continuamente para detectar cualquier anomalía que pueda indicar un posible derrame de hidrocarburos. Este seguimiento constante permite intervenir rápidamente en caso de presentarse algún problema y tomar medidas correctivas antes de que ocurra un vertimiento. Además, contamos con un sistema de integridad mecánica y mantenimiento, que garantiza que nuestras instalaciones estén en óptimas condiciones operativas.



Para más información consultar el siguiente enlace:
<https://canacolenergy.com/es/sustainability/a-cleaner-energy-future/biodiversity/>





Gestión de residuos

En Canacol abordamos la gestión de residuos de manera proactiva bajo un enfoque de economía circular. Reconocemos la importancia de minimizar el impacto ambiental generado por los residuos derivados de nuestras actividades. Por eso buscamos adoptar practicas innovadoras y responsables garantizando los principios de reducción, reutilización y reciclaje.

Detalle del asunto material

Canacol busca certificarse como una organización “Basura Cero” en Colombia, mediante el aprovechamiento de al menos el 34% de los residuos generados. Promovemos la adquisición, compra y uso de insumos que generen menor impacto ambiental propio y de nuestros contratistas, bajo un enfoque de análisis de ciclo de vida.

Asumimos un compromiso público en materia de gestión de residuos [ENV-7] [GRI 306-2] y un programa para su puesta en marcha a partir del cual se movilizan e implementan diferentes iniciativas para mejorar los indicadores y el seguimiento frente a nuestra gestión, abarcando las siguientes líneas de acción:

Reducción: mediante campañas de concientización, Canacol forma a sus colaboradores y contratistas sobre la importancia de reducir el consumo de materiales y minimizar la generación de residuos. También promovemos la adecuada separación de desechos para fomentar prácticas ambientalmente responsables en nuestras operaciones.

Reciclaje: Canacol prioriza el reciclaje para aprovechar la mayoría de los residuos, incluyendo los peligrosos mediante la incineración para generar energía. Además, se tratan los lodos de perforación a través de biorremediación con

landfarming, para reutilizarlos en la reconfiguración de terrenos. Por otro lado, se refinan aceites usados para incorporar sus subproductos en nuevos procesos productivos.

Nuestro compromiso con la gestión de residuos se encuentra en el siguiente enlace:

https://canacolenergy.com/site/assets/files/3856/waste_management_commitment_es.pdf



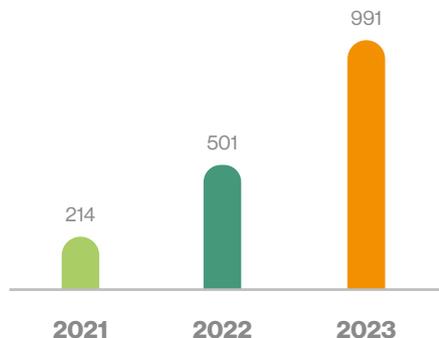
Canacol se apoya en una empresa de gestión de residuos avanzada para minimizar y eliminar flujos de residuos, así como disponer de ellos responsablemente.

La Compañía establece el formato FHSEQ-109 para la entrega de materiales al proveedor, quien posteriormente presenta al supervisor ambiental los certificados de disposición final. Además, el contratista registra diariamente la generación y control de residuos sólidos, incluyendo su peso según clasificación, almacenamiento y disposición final, para dárselos semanalmente a la Interventoría Ambiental con el fin de que sean revisados.

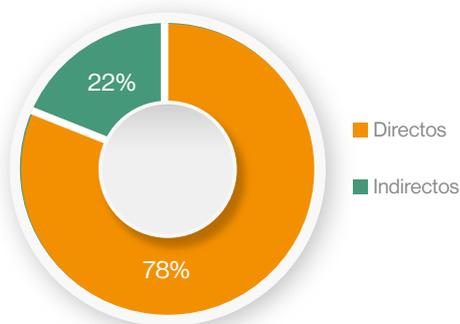


Residuos generados

Total de residuos generados (toneladas)



Porcentaje de residuos generados por tipo

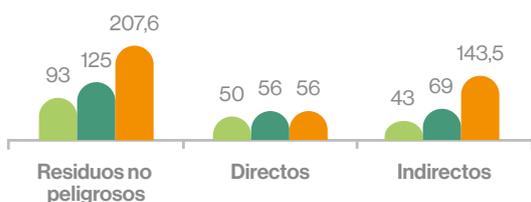


Generación de residuos y número de pozos

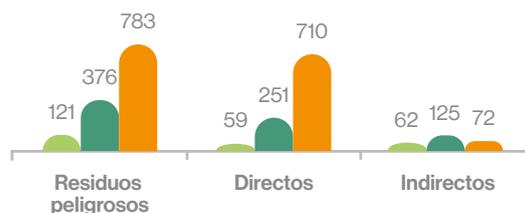
| Año | Residuos generados (ton) | Número de pozos |
|------|--------------------------|-----------------|
| 2021 | 214 | 12 |
| 2022 | 501 | 12 |
| 2023 | 991 | 14 |

En el año 2023, la generación de residuos en Canacol [GRI 306-3] se incrementó debido a la producción de subproductos de los pozos en desarrollo, como aguas de producción y lodos aceitosos. Estos elementos representaron un aumento significativo en comparación con el año 2022. Sin embargo, tales residuos cuentan con alternativas de disposición que permitieron que nuestro porcentaje de aprovechamiento se elevara al 58% del total de residuos generados en 2023.

Total de residuos no peligrosos generados (toneladas)



Total de residuos peligrosos generados (toneladas)



● 2021 ● 2022 ● 2023

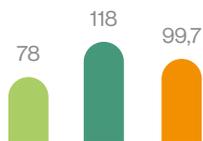
Estrategia y gestión de residuos

[GRI 306-4] [GRI 306-5]

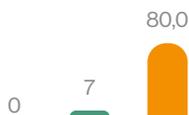
Implementamos una variedad de técnicas para la gestión de residuos, incluyendo reciclaje, reutilización y disposición. Realizamos

un estricto monitoreo de los volúmenes de residuos generados por nuestra empresa y terceros, además exigimos a nuestros contratistas que cumplan con las mismas normativas de gestión de residuos [GRI 308-2].

Residuos no peligrosos enviados al vertedero (toneladas)



Residuos no peligrosos reciclados y reutilizados (toneladas)



Residuos no peligrosos incinerados con recuperación de energía (toneladas)

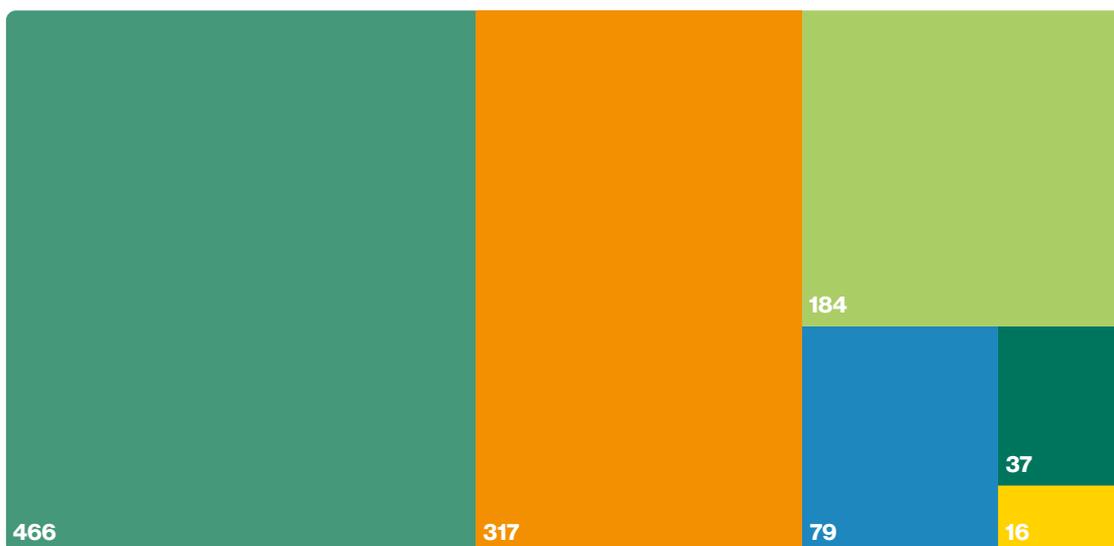


● 2021 ● 2022 ● 2023

En Canacol hemos hecho efectiva una serie de procesos para la evaluación y selección de proveedores [GRI 308-1]. Buscamos trabajar con aquellos que cuenten con la idoneidad técnica y operativa necesaria para una adecuada

gestión. Priorizamos a los que ofrecen alternativas como la incineración con aprovechamiento energético, la refinación de aceite usado y la biorremediación, entre otros.

Gestión de residuos peligrosos 2023 (toneladas)



- Residuos peligrosos reciclados/reutilizados
- Residuos peligrosos destinados a eliminación
- Residuos peligrosos destinados a eliminación
- Residuos peligrosos incinerados con recuperación de energía
- Residuos peligrosos incinerados sin recuperación de energía
- Residuos peligrosos dispuestos de otras formas

En Canacol, reconocemos la importancia que representa la gestión responsable de los residuos generados por nuestras actividades operativas. Algunos de los residuos significativos producidos directamente por nuestras operaciones incluyen elementos o recursos contaminados por hidrocarburos resultantes

de actividades de mantenimiento [GRI 306-1]. Estos residuos pueden tener un impacto significativo en el medio ambiente si no se manejan adecuadamente. Por lo tanto, nos comprometemos a ejecutar medidas efectivas para minimizar su generación y mitigar sus efectos negativos en el entorno.

Residuos no peligrosos por actividades directas y no directas (kg)

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|---------------|----------------|------------------|
| Actividades directas | 49.626 | 55.776 | 132.250 |
| Producción | 49.626 | 55.776 | 132.250 |
| Actividades subcontratadas | 43.150 | 69.099 | 75.315,4 |
| Perforación | 39.281 | 61.100 | 65.019 |
| Modificaciones de la plataforma | 313 | 131 | 936,4 |
| Obras civiles de mejora | 0 | 764 | 1.723 |
| Construcción de tubería de flujo | 147 | 2.639 | 1.751 |
| Construcción de plataformas | 3.409 | 3.923 | 5.332 |
| Optimización de la instalación | 0 | 542 | 554 |
| Total | 92.776 | 124.875 | 207.565,4 |

Residuos peligrosos por actividades directas y no directas (kg)

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Actividades directas | 58.735 | 251.408 | 711.561 |
| Producción | 58.735 | 251.408 | 711.561 |
| Actividades subcontratadas | 62.163 | 125.123 | 70.478 |
| Perforación | 60.637 | 114.138 | 63.845 |
| Modificaciones de la plataforma | 98 | 2.746 | 1.090 |
| Obras civiles de mejora | 0 | 1.146 | 425 |
| Construcción de tubería de flujo | 117 | 1.287 | 1.924 |
| Construcción de plataformas | 1.311 | 4.963 | 2.756 |
| Optimización de la instalación | 0 | 843 | 438 |
| Total | 120.898 | 376.531 | 782.039 |

| Gestión de residuos generados (total de residuos) | Unidad de medida | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------------------|------|------|------|
| Total de residuos | ton | 214 | 501 | 990 |
| Gestión de residuos (total aprovechados) | % | 18 | 11 | 58 |

| Gestión de residuos peligrosos | Unidad de medida | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------------------|------|------|------|
| Total residuos peligrosos | ton | 121 | 337 | 783 |
| Gestión de residuos peligrosos (aprovechados) | % | 19 | 13 | 60 |

Para más información,
consulte el siguiente enlace:
<https://canacolenergy.com/es/sustainability/a-cleaner-energy-future/waste-management/>



Escanéame

Política de sostenibilidad

La compañía cuenta con una Política de Sostenibilidad de acceso público, en la que establece su compromiso con la construcción de una Cultura de Seguridad, Salud Ocupacional, Calidad, Ambiente, Gestión de Riesgos y Oportunidades, que involucra a colaboradores, socios, clientes, proveedores, contratistas y demás grupos de interés, en el desarrollo de sus actividades de exploración, perforación y producción de hidrocarburos.

Nuestra **Política de Sostenibilidad** tiene un alcance sobre todas las unidades de negocio y refleja nuestro firme compromiso con la protección del medio ambiente, la mitigación de los posibles impactos ambientales, la optimización y conservación de los recursos naturales y la gestión adecuada de nuestros residuos, así como la gestión de los riesgos asociados a nuestras operaciones.

Para conocer el detalle de la Política, consulte el siguiente enlace:

https://canacolenergy.com/site/assets/files/3758/sustainability_policy_hseq_es2.pdf



Escanéame

Sistema de gestión ambiental

Canacol aplica la norma **ISO 14001: 2015** para verificar, auditar y certificar su Sistema de Gestión Ambiental (SGA). Dentro de las actividades realizadas para promover y garantizar la certificación ISO, se incluyen:

- La realización de auditorías internas y externas HSEQ (Salud, Seguridad y Calidad ambiental, por sus siglas en inglés).
- La inclusión de un apéndice ambiental en todos los contratos con métricas y criterios ambientales.
- La elaboración de planes de calidad ambiental para contratistas, garantizando la alineación con los estándares de Canacol.
- La realización de evaluaciones anuales del desempeño ambiental de los contratistas, incentivando a aquellos con mejores resultados.

Licencias ambientales

Somos responsables del desarrollo de los Planes de Manejo Ambiental (PMA) asociados a las operaciones de exploración y desarrollo. Además, nos encargamos de comunicar y revisar los resultados de los Estudios de Impacto Ambiental (EIA), así como de cumplir con las obligaciones contractuales y regulatorias frente a las comunidades locales y las autoridades pertinentes. Los PMA se elaboran considerando los hallazgos de los EIA y las condiciones estipuladas en las licencias ambientales. En cada proyecto se define la extensión de la zona afectada y se establecen medidas específicas de gestión y monitoreo que deben hacerse efectivas en concordancia con las auditorías anuales de la ANLA.

Nuestra gestión ambiental en Rancho Hermoso

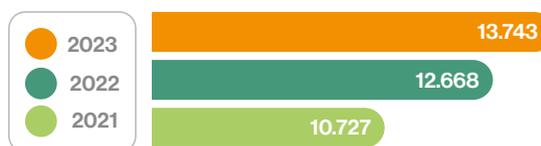
En virtud de un acuerdo de colaboración con Hocol (empresa filial del Grupo Ecopetrol), Canacol opera el campo de crudo Rancho Hermoso, donde Hocol es el titular principal de la licencia ambiental en el contrato con la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), mientras que

Canacol asume la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las normativas ambientales. Rancho Hermoso contribuye con el 2% de nuestra producción y se encuentra en una fase madura de producción, sin planes inmediatos para nuevos proyectos de exploración o desarrollo.

Energía [GRI 302-1]

El consumo total de energía de Rancho Hermoso corresponde a energía no renovable para los años 2021, 2022 y 2023.

Total de energía no renovable consumida (MWh)



Emisiones directas GEI – Alcance 1 [GRI 305-1] [CCE-4] [EM-EP-110a.1] [EM-EP-110a.2]

En Rancho Hermoso llevamos a cabo un seguimiento regular y detallado de las emisiones. Durante el año 2023, el conjunto de emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) ascendió a 20.171 tonCO_{2e}, con el 75,1% derivado de la combustión estacionaria para la generación de electricidad.

| Alcance 1 | Actividad | tonCO _{2e} /año | Aporte |
|--------------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------|
| Emisiones Directas - Alcance 1 | Combustibles fuentes fijas | 15.161,2 | 75,2% |
| | Combustibles fuentes móviles | 0,0 | 0,0% |
| | Extintores | 0,0 | 0,0% |
| | Refrigerantes | 65,6 | 0,3% |
| | Emisiones fugitivas | 4.944,2 | 24,5% |
| Subtotal Emisiones Directas | | 20.171 | 100% |
| Total Emisiones | | 20.171 | 100% |



Cantidad de emisiones mundiales brutas de GEI de alcance 1 a la atmósfera (tonCO_{2e})

[EM-EP-110a.2]

| | 2023 |
|---|--------|
| Hidrocarburos quemados: fuentes fijas y móviles | 15.161 |
| Otras combustiones | 0 |
| Emisiones generadas durante el procesamiento: fijas | 15.161 |
| Otras emisiones a la atmósfera | 0 |
| Emisiones fugitivas | 4.944 |

Gestión del Agua

[EM-EP-140a.1] [EM-EP-140a.2] [GRI 303-5] [GRI 303-3] [GRI 303-4]

Gestionamos constantemente procesos de captación, uso y vertido de las aguas usadas en la operación de Rancho hermoso:



| Extracción de agua (ML) | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|------|------|------|
| Aguas superficiales ³⁶ | 0 | 0 | 0 |
| Aguas subterráneas ³⁷ | 1,6 | 2,9 | 4,5 |
| Agua producida | 0 | 0 | 0 |
| Agua de terceros ³⁸ | 0 | 0 | 0 |
| Extracción total de agua | 1,6 | 2,9 | 4,5 |
| Consumo total de agua | 1,6 | 2,9 | 4,4 |

| Vertidos (ML) | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------|------|------|------|
| Vertidos en aguas superficiales | 0 | 0 | 0 |
| Vertidos en aguas subterráneas | 0 | 0 | 0 |
| Vertidos en aguas marinas | 0 | 0 | 0 |
| Vertidos en aguas de terceros | 0 | 0,1 | 0,1 |
| Vertidos totales | 0 | 0,1 | 0,1 |

36 Agua que está presente de forma natural en la superficie de la Tierra en capas de hielo, casquetes polares, glaciares, icebergs, ciénagas, estanques, lagos, ríos y arroyos (Water Security Reporting Guidance, 2018, CDP, tomado del estándar GRI).

37 Agua almacenada en una formación subterránea de la que puede extraerse (ISO 14046:2014), extraído del estándar GRI.

38 Los proveedores municipales de agua, las plantas municipales de tratamiento de aguas residuales, los servicios públicos o privados y otras organizaciones participan en el suministro, el transporte, el tratamiento, la eliminación o el uso de agua y efluentes (Tomado del estándar GRI).



Biodiversidad

[EM-EP-160a.2]

Realizamos una vigilancia continua de las tuberías de flujo con un plan completo de mantenimiento e integridad para prevenir posibles derrames de hidrocarburos. Es imperativo que cualquier información relacionada con incidentes de derrames de hidrocarburos sea presentada para su auditoría tanto por la ANLA como por la ANH.

En el 2023 no se presentaron derrames de petróleo en las instalaciones de Rancho Hermoso.

Residuos

[GRI 306-3] [GRI 306-4] [GRI 306-5]

Canacol se compromete a una gestión responsable de residuos de la operación de Rancho hermoso, buscando maximizar su aprovechamiento. Durante 2023, priorizamos la reducción de residuos destinados a vertederos, favoreciendo alternativas como la incineración con recuperación de energía, el reciclaje de aceite usado, la biorremediación, entre otras prácticas de responsabilidad ambiental:

| Residuos no peligrosos (kg) | 2023 |
|--|------------|
| Reutilización | 0 |
| Reciclado | 282 |
| Compostaje | 0 |
| Recuperación (incluye recuperación energética) | 0 |
| Incineración | 0 |
| Inyección en pozos profundos | 0 |
| Vertedero | 508 |
| Almacenamiento in situ | 0 |
| Otros | 0 |
| Total | 790 |

| Residuos peligrosos (kg) | 2023 |
|--|---------------|
| Recuperación (incluye recuperación energética) | 600 |
| Vertedero | 66.130 |
| Total | 66.730 |



Empoderando **nuestra gente**



Empoderando a nuestra gente

Canacol está comprometido con el bienestar, la prosperidad, la salud y la seguridad de sus colaboradores, contratistas y comunidades ubicadas en las áreas de influencia de su operación. Atraemos y retenemos talentos excepcionales, servimos a los grupos de interés, respetamos y apoyamos a las poblaciones rurales e indígenas.

Desarrollamos continuamente al personal y promovemos una cultura organizacional inspiradora, transparente y solidaria, que impulsa el logro de nuestros objetivos a corto, mediano y largo plazo, priorizando la diversidad, la equidad y la inclusión, en todos los niveles de la Compañía, y con nuestros grupos de interés.





Salud y seguridad

- Promover espacios de trabajo seguro.



Gestión del talento y cultura

- Atraer y retener al talento mediante una remuneración y beneficios competitivos, junto con procesos de formación que faciliten el desarrollo del liderazgo.
- Establecer una cultura basada en los derechos humanos.



Diversidad, equidad e inclusión

- Fomentar condiciones laborales justas que aseguren que todos los colaboradores se sientan respetados y valorados.



Relacionamiento con comunidades rurales y étnicas

- Promover el diálogo intercultural basado en el respeto de los derechos humanos, la transparencia y el cumplimiento de la normatividad vigente.
- Generar beneficios compartidos a través de iniciativas positivas alineadas con los planes de desarrollo locales y regionales.



Empleo y desarrollo local

- Ofrecer oportunidades de empleo de alta calidad, priorizando la contratación de mano de obra local (calificada y no calificada).
- Dinamizar la economía local mediante la adquisición de bienes y servicios ofertados por la comunidad.



Gestión Sostenible de la cadena de valor

- Potenciar las competencias de nuestros proveedores mediante la implementación de estándares sociales, ambientales y de calidad a lo largo de toda la cadena de suministro.



Gestión de asuntos de sostenibilidad

Asunto de sostenibilidad

Enfoque de Gestión

Progreso

[GRI 3-3]

[GRI 3-3]



Salud y seguridad

- Adoptar y promover comportamientos seguros y actuar proactivamente para mejorar las condiciones de salud, seguridad y bienestar.
- Promover la formación y cumplimiento de programas y capacitaciones en salud y seguridad.
- 100% de cumplimiento de entrenamientos de ley en seguridad y salud en el trabajo para empleados directos y contratistas.
- Programas para formación de brigadas de emergencia con cuerpos de Bomberos autorizados por el Departamento Nacional de Bomberos.
- 100% de cumplimiento del programa de fortalecimiento de competencias para autoridades de trabajo seguro dirigidas a colaboradores directos y contratistas.
- Práctica de trabajo seguro afianzada y consolidada para el control de los riesgos en la operación.
- Valoración optométrica al 100% de los trabajadores directos en campo con entrega de gafas de seguridad formuladas acorde a las necesidades.
- Vigilancia del estado de salud de los trabajadores a través de 271 exámenes médicos ocupacionales.
- Formación de 8 horas en primeros auxilios para brigadistas, servicios generales y conductores, impartida por la Cruz Roja Nacional en Bogotá y campo.
- Aplicación de 104 dosis de vacunas de enfermedades inmunoprevenibles en jornadas de vacunación en estación Jobo y oficinas Bogotá.
- Inspección al 100% de los teletrabajadores.



Gestión del talento y cultura

- Gestionar el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.
- Desarrollar capacidades y aprendizaje continuo para la transformación del talento.
- Portafolio Beneflex 2023-2024 enfocado en los beneficios del colaborador.
- Resultados muy satisfactorios en la encuesta sobre ambiente laboral de Great Place To Work.



Asunto de sostenibilidad

Enfoque de Gestión

Progreso

[GRI 3-3]

[GRI 3-3]



Diversidad, equidad e inclusión

- Generar oportunidades de diversidad, equidad e inclusión.

- Obtención de la certificación Equipares sello plata en 2022 con el puntaje más alto y ejecución de programas para la integración de personas con discapacidad. Canacol sigue promoviendo prácticas DEI para obtener el sello oro de Equipares en el 2024.
- Miembros de la Alianza “Energía que Transforma” del Ministerio de Minas y Energías, sobre la implementación de los lineamientos para la equidad de género del sector mine-ro-energético en Colombia.
- Participación en el Ranking PAR de Aequales sobre promoción de la estrategia DEI de la Compañía, logrando una calificación de 65.8%. Superamos significativamente el promedio del resultado ranking Par LATAM del 55%.
- Obtención del reconocimiento a las buenas prácticas de Desarrollo Sostenible de Pacto Global por la contribución al ODS 5 a través de la iniciativa “Canacol: una cultura enfocada en la diversidad, equidad e inclusión”.



Relacionamiento con comunidades rurales y étnicas

- Fortalecer el relacionamiento intercultural con los grupos de interés.
- Ejecutar proyectos con comunidades y desarrollo de capacidades.

- Comunicación constante y transparente, socialización de actividades y respuesta oportuna a IPQR: Se realizaron 237 reuniones con 5.099 participantes.
- 57 proyectos sociales ejecutados con éxito en 39 comunidades del área de influencia.
- 14.916 personas beneficiadas.



Empleo y desarrollo local

- Fortalecer el desarrollo y el empleo local.

- Impulso del empleo local y desarrollo socioeconómico de las comunidades mediante la contratación de mano de obra calificada y no calificada.
- 85,18% de mano de obra no calificada local contratado de manera directa.
- 14,8% de mano de obra no calificada no local contratada de manera directa.
- 66,67% de mano de obra calificada local contratado de manera indirecta.
- 33,3% de mano de obra calificada no local contratada de manera indirecta.

Asunto de sostenibilidad

Enfoque de Gestión

Progreso

[GRI 3-3]

[GRI 3-3]



Gestión Sostenible de la cadena de valor

- Fortalecer la relación comercial y la aplicación de requisitos a proveedores.
- Lograr un abastecimiento resiliente y mitigar los riesgos en la cadena de valor.
- Selección objetiva de proveedores en cumplimiento con altos estándares (Ambiental, Seguridad Industrial, Calidad y Social) de acuerdo con criterios técnicos evaluados, según aplique.
- Evaluación de desempeño mediante el programa de SQM (Service Quality Meeting) para establecer relaciones sólidas a largo plazo con nuestros proveedores estratégicos y tácticos.
- Auditorías contractuales para asegurar la generación de valor a partir de las relaciones comerciales con terceros, con el fin de asegurar el cumplimiento contractual, mitigar posibles riesgos por fallas en la gestión y la implementación de controles que permitan anticipar y reducir los impactos de fallas en la gestión.
- Gestión de censos de proveedores locales con el fin de promover la adquisición de bienes y servicios en las zonas de influencia.
- El 98% de las compras de la Compañía fueron locales, regionales y nacionales.

Riesgos, oportunidades y perspectivas futuras

[GRI 3-3]

Riesgos y oportunidades

Los desafíos globales y las tendencias en temas de cambio climático, diversidad, equidad e inclusión, condicionales laborales justas y derechos humanos están incidiendo en los avances hacia los ODS (*Banco Mundial*). De otro lado, el creciente movimiento global para exigir, por medio de la legislación, que las empresas adelanten la diligencia debida en materia de derechos humanos en sus actividades (*Centro de Recursos sobre Empresas y Derechos Humanos*), el avance en la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas en Colombia (*Defensoría del*

Pueblo e Instituto Danés) y la Estrategia Nacional Diversidad, Equidad e Inclusión (*ANDI*) plantean desafíos y retos encaminados a prevenir y controlar los riesgos asociados al relacionamiento con grupos de interés.

Los posibles riesgos asociados a derechos humanos invitan a las empresas a ser diligentes en su identificación y análisis enfocados en la operación empresarial a lo largo de toda su cadena de valor para detectar posibles vulneraciones. Los riesgos en temas jurídicos, equidad de género, igualdad de remuneración y libertad de asociación, principalmente inciden en la sostenibilidad de la operación.

Los riesgos asociados a diversidad, equidad e inclusión (DEI) en el ámbito corporativo incluyen los prejuicios de género, la desigualdad salarial y menores oportunidades de crecimiento. Estos riesgos plantean preocupaciones éticas y una apuesta por promover entornos de trabajo inclusivos con el propósito de incentivar el respeto y mejorar la innovación, la creatividad y el rendimiento organizacional. Las empresas enfocadas en la implementación de una estrategia DEI pueden atraer y retener talento de calidad además de establecer relaciones sólidas con sus grupos de interés.

Existen riesgos vinculados a la volatilidad del empleo debido a la fluctuación de los precios del petróleo y el gas, el impacto ambiental de estas industrias a lo largo de toda su cadena de valor y los desafíos derivados del cambio climático y la transición energética hacia fuentes más sostenibles. Estos factores presentan riesgos significativos no solo para el empleo directo en el sector, sino también para las comunidades locales que dependen de estas industrias para su desarrollo económico. Sin embargo, sobresalen oportunidades relacionadas con la innovación tecnológica, las comunidades energéticas y la generación de nuevos empleos en el marco de la transición energética justa, enfocada en el desarrollo local y la redistribución de los beneficios que genera la industria.

Perspectivas futuras

Nos enfocaremos en fortalecer la aplicación de la política de derechos humanos, actualizar la matriz de riesgos, impactos y oportunidades en el marco de la debida diligencia para su gestión y definir los indicadores específicos para el monitoreo y la evaluación periódica de la operación y la cadena de valor. Continuaremos con las actividades de formación y capacitación dirigidas a nuestros grupos de interés (colaboradores, contratistas, fuerza pública), para la mejora continua en la gestión de los riesgos asociados a los derechos humanos.

Canacol espera abordar estos desafíos adoptando políticas de DEI más sólidas y estrategias de gestión social que integren la relación entre derechos humanos, equidad social, y bienestar ambiental, dirigidas a colaboradores (directos e indirectos), comunidades rurales, comunidades étnicas, entidades gubernamentales (locales y regionales), contratistas, y proveedores.

En el marco de la transición energética justa, Canacol apoyará y fortalecerá proyectos de desarrollo local (energías renovables) enfocados en la distribución de beneficios desde una inversión social alineada a nuestro compromiso con la reducción de las emisiones de carbono y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La implementación futura de proyectos comunitarios aportará a la reducción de las desigualdades, demandas sociales, medio ambiente y descarbonización.



Prácticas destacadas y reconocimientos

Somos una empresa diversa e inclusiva

Canacol ha recibido diferentes reconocimientos relacionados con la promoción de una cultura inclusiva, destacándose:

- **Certificación Equipares sello plata (2022):** otorgada por el Ministerio de Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) como reconocimiento al compromiso corporativo y la estrategia de DEI. Canacol trabaja con el objetivo de alcanzar el sello oro en el 2024.
- **Ranking PAR de Aequales:** obtuvimos una calificación del 65,8%, superando significativamente el promedio del resultado Ranking Par LATAM del 55%.
- **Reconocimiento a las buenas prácticas de desarrollo sostenible por parte del Pacto Global:** contribuimos como Compañía al ODS 5 a través de la práctica “Canacol una cultura enfocada en la diversidad, equidad e inclusión”. Continuamos poniendo en marcha el Sistema de Gestión de la

Igualdad de Género (GEMS) enfocado en minimizar las brechas de género.

- **Certificación “Great Place to Work”:** asociada a nuestras buenas prácticas laborales y a la gestión del clima organizacional.
- **Premio Win Awards:** reconocimiento a nuestra Gerente ESG como mujer Oil & Gas 2023.
- **Adhesión a los Principios Voluntarios (Voluntary Principles Initiative):** Canacol continúa implementando los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, a través de la debida diligencia para garantizar el respeto de los derechos en nuestras operaciones.



Mantenemos el liderazgo social

Desde las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI); Bienestar y Responsabilidad Social orientadas a promover las relaciones sostenibles con los grupos de interés, Canacol mantiene el compromiso de generar valor compartido, una participación activa, una comunicación transparente a través del diálogo intercultural y el apoyo a la gestión de proyectos de inversión que generen un alto impacto socioeconómico a nivel local, regional y nacional.

Como parte del desarrollo de nuestros proyectos, creamos diversos espacios con las comunidades del área de influencia de las operaciones para informar, divulgar y socializar los compromisos ambientales y sociales con el fin de monitorear conjuntamente su ejecución y cumplimiento a satisfacción.



Trabajamos en fortalecer la sostenibilidad de nuestra cadena de valor

Desarrollamos una metodología rigurosa para la selección de proveedores, siguiendo los criterios ASG sobre aspectos ambientales, sociales y de seguridad industrial, gobierno corporativo y calidad para garantizar las buenas prácticas en materia de sostenibilidad.

Hacemos evaluaciones periódicas y auditorías contractuales para establecer relaciones a largo plazo, mitigar riesgos y maximizar la generación de valor.

Empoderamos a nuestros proveedores locales mediante la actualización de censos, programación de rueda de negocios, planificación y desarrollo de capacitaciones presenciales y virtuales, fortalecimiento ASG, cursos certificados y ferias comerciales favoreciendo el desarrollo económico de las zonas de influencia y el relacionamiento comercial con la Compañía.

Reforzamos continuamente los procesos de salud y seguridad

Canacol aplica el Sistema de Gestión de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad (HSEQ), bajo las mejores prácticas y los lineamientos establecidos en la certificación NTC-ISO 45001:2018, la normatividad local y nuestra Política de Sostenibilidad (HSEQ). En el marco del sistema realizamos periódicamente una evaluación de los riesgos y peligros para la salud y la seguridad de la operación, reforzando en los grupos de interés (colaboradores, contratistas, proveedores, comunidad) nuestra cultura de la seguridad y la mayor comprensión de los factores de riesgo tanto internos como externos.

Hemos alcanzado un cumplimiento del 100% en los entrenamientos de seguridad y salud en el trabajo para todos sus colaboradores y contratistas. Este esfuerzo se desarrolló mediante programas de capacitación y formación continua, así como inspecciones y auditorías de cumplimiento.

Salud y seguridad



Reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar, la salud y la seguridad de nuestros colaboradores, contratistas y las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de la operación. En cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST) certificado mediante ISO 45001:2018 la Compañía enfoca su gestión en el fortalecimiento de una cultura de salud y seguridad mediante la identificación y la divulgación de los riesgos y la mejora continua como parte del proceso iterativo de Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA).

En el 2023, Canacol cumplió con el 100% de las actividades del plan de seguridad y salud ocupacional mediante la programación y ejecución de actividades orientadas a mitigar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales de empleados directos y contratistas. En relación con la exposición al riesgo se realizaron las siguientes actividades:

- Formación de líderes en gestión del estrés: se trabajaron diferentes estrategias de salud mental orientadas a su manejo.
- Curso de manipulación de alimentos: dirigido al personal de servicios generales. El curso permitió conocer el marco legal de la manipulación de alimentos, responsabilidad y hábitos de higiene y desinfección, buenas prácticas y prevención de Enfermedades Transmitidas por Alimentos (ETAs).
- Capacitación en manejo de alcoholímetros: enfocada al personal encargado de realizar pruebas de alcoholemia.

El año anterior realizamos entrenamientos relacionados con la inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo para trabajadores nuevos y reintroducción en SST para trabajadores antiguos, manejo de sustancias químicas bajo el sistema globalmente armonizado, trabajo seguro, seguridad vial, riesgo mecánico, manejo de altas presiones, control de energías peligrosas, trabajo seguro y atención a los peligros.

Para mayor información sobre salud y seguridad, consulte el siguiente enlace:
<https://canacolenergy.com/es/sustainability/empowering-our-people/occupational-health-and-safety/>



Identificación de peligros y evaluación de riesgos

[GRI 403-2] [GRI 403-3] [GRI 416-1]

Canacol evalúa los riesgos de salud y seguridad en la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de operaciones directas y contratadas. Su análisis permite entender los riesgos de la organización y formular las medidas de prevención bajo la jerarquía de control (mitigar, reducir y/o eliminar). La Compañía desde el Comité de Auditoría

y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) supervisa los riesgos de la empresa en temas de salud y seguridad y realiza la promoción y vigilancia al cumplimiento legal.

Aplicamos la jerarquía de control para mitigar las amenazas identificadas y fomentamos un ambiente laboral seguro para prevenir y controlar los posibles peligros que puedan causar afectación a la integridad física de nuestros colaboradores. Motivamos a nuestros colaboradores y contratistas a reportar cualquier condición o acto que represente un riesgo para su seguridad e integridad.

Realizamos exámenes médicos ocupacionales para la detección oportuna de condiciones de salud adversas. Inspeccionamos los puestos de trabajo de nuestros colaboradores de manera presencial y virtual, y evaluamos el riesgo psicosocial y de fatiga, fortaleciendo la prevención de peligros vinculados al estrés y al agotamiento laboral.

Formación y prevención en salud y seguridad

[GRI 403-5] [GRI 403-6] [GRI 403-7] [SHS-1] [SHS-2] [EM-EP-320a.2.]

Desde el programa de fortalecimiento de competencias en salud y seguridad se realizan capacitaciones sobre identificación de peligros, mejores prácticas laborales, primeros auxilios, manejo de sustancias psicoactivas, prevención de trastornos musculoesqueléticos y protocolos de bioseguridad, dirigidas a los colaboradores con el objetivo de afianzar sus conocimientos y prevenir riesgos o accidentes que se pueden presentar en el lugar de trabajo. Canacol asegura la entrega de dotación y Elementos de Protección Personal (EPP) para todo su personal.

Con el objetivo de mantener en cero los accidentes, nuestros trabajadores, contratistas y subcontratistas tienen el derecho y la obligación de interrumpir toda tarea que pueda afectar su integridad física, salud o al ambiente.

Entre los beneficios relacionados con la prevención de la salud, brindamos el acceso a servicios médicos y promoción del bienestar, incluyendo apoyo psicológico; evaluaciones optométricas y campañas de salud pública con un enfoque integral; afiliación a medicina prepagada; servicio de ambulancia en Bogotá; vacunación y acceso a espacios deportivos.

Gestión integral de salud y seguridad

[GRI 403-1] [GRI 403-8] [SHS-6] [SHS-7]

Canacol pone en práctica el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)** conforme a la normativa internacional **NTC-ISO 45001:2018** y a la legislación colombiana (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019), garantizando un ambiente seguro en todas sus actividades y operaciones. El SGSST es verificado mediante auditorías internas y externas, y **ofrece una cobertura del 100% para colaboradores y contratistas**. Durante el 2023 no se reportaron incidentes de seguridad de procesos de nivel 1, reflejando una gestión de riesgos efectiva y un compromiso sólido con la prevención y la cultura de la seguridad. Además, damos prioridad a la protección contra las amenazas, incluidos los ciberataques, mediante una comunicación constante con las partes interesadas y la adaptación dinámica a riesgos emergentes.

Accidentalidad y lesiones laborales

[GRI 403-9] [GRI 403-10] [SHS-3]

Actualizamos constantemente la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Algunos de los peligros identificados son: físicos (ruido, radiaciones no ionizantes, iluminación, temperatura extrema, vibración), químicos (exposición a sustancias), mecánicos y ergonómicos (manejo de cargas, posturas forzadas, posturas mantenidas), biológicos (mordedura y picaduras de animales, Covid-19) y psicosociales/organizacionales (factores intralaborales, factores extralaborales, carga y estrés laboral, demandas del trabajo, entre otros).

La Compañía continúa ejecutando los cinco sistemas de vigilancia epidemiológica: trabajo remoto, prevención de los trastornos musculoesqueléticos, prevención de enfermedades causadas por la exposición a productos químicos, prevención de la pérdida de audición inducida por el ruido y prevención del riesgo psicosocial y sus medidas para prevenir los riesgos.

Por tercer año consecutivo, mantuvimos la tendencia de cero fatalidades por dolencias o enfermedades laborales, e incidentes de seguridad de colaboradores y contratistas, evidenciando una gestión efectiva de los riesgos y el compromiso de la alta dirección por proteger la vida de las personas.

Fatalidades resultantes de una dolencia o enfermedad laboral³⁹

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral para empleados | 0 | 0 | 0 |
| Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral para contratistas | 0 | 0 | 0 |

39 GRI 403-10 Salud y Seguridad en el Trabajo.

Durante el 2023 respondimos con efectividad a un caso reportado de enfermedad osteo-muscular y reforzamos su enfoque en la salud y seguridad de los colaboradores.

Se activaron medidas como vigilancia epidemiológica, evaluaciones físicas, inspecciones

de seguridad y capacitaciones preventivas, y se supervisó el teletrabajo para mitigar riesgos mecánicos y ergonómicos. La Compañía también llevó a cabo exámenes médicos y evaluaciones psicosociales, incluyendo datos de contratistas y registros propios, con un análisis por cada 200.000 y 1.000.000 de horas trabajadas.

Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables^{40, 41}

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables para empleados | 0 | 0 | 1 |
| Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables para contratistas | 0 | 0 | 0 |

En 2023 los eventos de seguridad para hombres y mujeres e indicadores de siniestralidad calculadas por un millón de horas trabajadas se mantuvieron en cero.

En 2023 la tasa de accidentalidad y lesiones laborales para empleados correspondió a 0,43 (200.000 horas) y 2,15 (1.000.000 horas) mientras que para contratistas se registró un 0,41 (200,000 horas) y 2,1 (1.000.000 horas) respectivamente.

Resultados de Accidentalidad y Lesiones Laborales⁴² (por un millón de horas trabajadas)⁴³

| Concepto | Empleados | Contratistas y temporales |
|--|-----------|---------------------------|
| Cantidad de fallecimientos por accidente laboral | 0 | 0 |
| Tasa de fallecimientos por accidente laboral | 0 | 0 |
| Cantidad de accidentes laborales con grandes consecuencias | 0 | 0 |
| Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables | 2 | 5 |
| Tasa de lesiones por accidente laboral registrables | 2,15 | 2,1 |
| Horas trabajadas | 931.236 | 2.406.400 |

En 2023 la frecuencia de lesiones con tiempo perdido de la operación y eventos de seguridad para hombres y mujeres e indicadores de siniestralidad calculadas por un millón de horas trabajadas, se mantuvieron

en cero frente a 931.236 horas trabajadas para los empleados⁴⁴. En cuanto a los contratistas se reporta el LTIFR de 2,1 (asociado a cinco contratistas) frente a 2.406.400 horas trabajadas.

40 GRI 403-10 Salud y Seguridad en el Trabajo.

41 Para el GRI 403-10 no se generan ningún tipo de exclusión ni para los colaboradores ni para los contratistas.

42 GRI 403-9 Accidentalidad y lesiones laborales.

43 Para el GRI 403-9 no se generan ningún tipo de exclusión ni para los colaboradores ni para los contratistas.

44 El cálculo de horas hombre de empleados directos se realiza teniendo en cuenta los días trabajados por turnos laborales sin incluir el ausentismo.

La meta de mantener los indicadores de seguridad industrial LTFR de la fuerza laboral

(empleados) menor a dos en 2023, muestra un cumplimiento del 100%.

Índice de Frecuencia de Lesiones con Tiempo-Perdido (LTIFR) (por cada millón de horas trabajadas)

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Índice de Frecuencia de Lesiones con tiempo-perdido (LTIFR en inglés), empleados | 0 | 0,91 | 0 |
| Índice de Frecuencia de Lesiones con tiempo-perdido (LTIFR en inglés), contratistas | 1,17 | 0,8 | 2,1 |

Por tercer año consecutivo los indicadores de accidentes calculados con una constante de un millón de horas trabajadas o de kilómetros recorridos en el caso de los vehículos, se mantuvieron en cero.

En 2023 la Tasa de Frecuencia de Incidentes Vehiculares (TFIV) en nuestras operaciones continuó en cero.

Frecuencia de Incidentes Graves de Vehículos (VIFR) para empleados y contratistas (por cada millón de kilómetros recorridos).

| | Unidad de medida | Año | | |
|---|------------------|-----------|-----------|-----------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 |
| Número total de accidentes de vehículos | # | 0 | 0 | 0 |
| Kilometraje del vehículo | km | 3.521.954 | 8.397.261 | 4.937.435 |
| Índice de frecuencia de incidentes graves de vehículos (VIFR) | índice | 0 | 0 | 0 |

La Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales (TRIFR) para empleados de la Compañía en 2021 fue de 1,26, aumentando a 1,86 en 2022 y disminuyendo a cero en

2023, mostrando una ausencia de incidentes registrables. Para los contratistas, el TRIFR inició en 1,57 en 2021, se mantuvo en 1,86 en 2022 y subió a 2,08 en 2023.

Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales (TRIFR) (por cada millón de horas trabajadas)

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales (TRIFR, en inglés), empleados | 1,26 | 1,86 | 0 |
| Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales (TRIFR, en inglés), contratistas | 1,57 | 1,86 | 2,08 |

Cuasi accidentes (NMFR) para los empleados y contratistas de la Compañía (por cada millón de horas trabajadas)

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Accidentes (NMFR) para los empleados de la Compañía | 15 | 11 | 0 |
| Accidentes (NMFR) para los contratistas de la Compañía | - | - | 20 |

Para el 2023, el Índice de Frecuencia de cuasi-accidentes (NMFR) fue de 8,31 por cada millón de horas trabajadas.

En 2023 y tomando como referencia el año 2022, mejoramos el índice de severidad de la accidentalidad al reducir la cantidad de días

perdidos en comparación con la cantidad de horas trabajadas.

Índice de Severidad de la Accidentalidad de la Compañía (por cada millón de horas trabajadas) para los colaboradores, contratistas y personal de outsourcing.

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-----------|-----------|-------------------------|
| Días perdidos por accidentes de trabajo | 126 | 343 | 230 |
| Número de horas trabajadas (HHT) | 2.554.704 | 4.870.054 | 3.337.636 ⁴⁵ |
| Índice de severidad de accidentes de tiempo perdido | 49,32 | 70,43 | 68,91 |

Formación y capacitación en salud y seguridad

[EM-EP-320a.1]

En 2023, la formación de contratistas alcanzó el 100% al incluir al personal temporal. Cada colaborador completó al menos 6 horas de entrenamiento, elevando el total de horas de formación en la Compañía. No hubo ausencias por enfermedad laboral y el índice de ausentismo por enfermedad común fue de 0,8, destacando

nuestro compromiso con la formación constante y el bienestar de los colaboradores.

Capacitamos un total de 437 colaboradores y contratistas en 2,622 horas dedicadas a la formación en temas de salud ocupacional (riesgos, competencias en H&S, primeros auxilios, promoción de la salud y prevención de enfermedades, entre otros). Estos datos reflejan un compromiso creciente con la formación en salud ocupacional tanto para empleados como para contratistas.

Formación en salud ocupacional

| Año | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|------|------|-------|
| Empleados capacitados | 274 | 345 | 371 |
| Contratistas capacitados | 4 | 4 | 66 |
| Empleados a tiempo completo- horas | | 320 | 2.226 |
| Empleados contratados - horas | | 25 | 396 |

Capacitamos un total de 1.422 colaboradores y contratistas en 35.844 horas dedicadas a la formación en seguridad industrial y situaciones

de emergencia. Frente al año 2022, duplicamos el número de contratistas que recibieron formación en seguridad y salud.

⁴⁵ El total de horas trabajadas para empleados y contratistas fue de 3.337.636. El número de horas trabajadas para empleados fue de 931.236. El número de horas trabajadas para contratistas fue de 2.406.400

Formación en seguridad industrial y situaciones de emergencia

| Año | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|-------|------|--------|
| Empleados capacitados | 1.955 | 350 | 450 |
| Contratistas capacitados | 2.448 | 4 | 972 |
| Empleados a tiempo completo -Horas | 350 | 325 | 11.226 |
| Empleados contratados - Horas | 730 | 30 | 24.618 |

Cursos de formación en salud y prevención de enfermedades ofrecidos por la Compañía:



E-learning:

Sobre mejores prácticas ocupacionales para teletrabajadores, enfocado en beneficios y prácticas saludables en teletrabajo.



“Siempre listos para actuar”:

Destinado a todo el personal para proporcionar atención básica de emergencia.



E-learning para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas:

Su objetivo es informar sobre sus efectos y riesgos.



Curso presencial de primeros auxilios básicos con enfoque teórico-práctico:

Ofrecido en colaboración con la Cruz Roja Colombiana, orientado principalmente a conductores y brigadistas.



Inducción al protocolo de bioseguridad de Canacol Energy:

Inducción a través de una charla virtual para nuevos empleados.



Cursos de E-learning y formación presencial para la prevención de riesgos y promoción de la salud:



Prevención de Desórdenes Músculo Esqueléticos:

Se centra en peligros biomecánicos y medidas preventivas en el lugar de trabajo.



Mejores prácticas ocupacionales para teletrabajadores:

Abarca los beneficios y prácticas saludables aplicables en el teletrabajo.



Prevención del Riesgo Psicosocial en el Trabajo:

Acerca del riesgo psicosocial, sus efectos en la salud y calidad de vida y sobre factores de riesgo y estrategias para la salud mental.

Otros cursos específicos según la exposición al riesgo:



Liderazgo en gestión del estrés:

Estrategias de salud mental para el manejo del estrés.



Manipulación de alimentos:

Normativa legal, higiene, y buenas prácticas para manipuladores de alimentos.



Uso de alcoholímetros:

Dirigido al personal encargado del monitoreo del consumo de alcohol.





Participación y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

[GRI 403-4]

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), integrado por representantes de los empleados y de la Compañía, se encarga de coordinar y supervisar las acciones de seguridad y salud laboral. Sus principales funciones incluyen organizar reuniones para el análisis y la resolución de sugerencias de los trabajadores, realizar inspecciones de seguridad e investigaciones de accidentes y monitorear el cumplimiento de los sistemas de vigilancia epidemiológica y los programas orientados al cuidado de la salud física y mental.

El COPASST se reúne mensualmente para fomentar la mejora de las condiciones de trabajo y prevenir incidentes y enfermedades laborales, documentando acuerdos, planes de acción y medidas correctivas mediante actas.

Los representantes de los empleados que integran el COPASST fueron elegidos por votación libre, garantizando una representación del 100% de nuestros trabajadores.

El programa Safety Target permite que empleados y contratistas comuniquen y reporten buenas prácticas de trabajo, sugerencias, actos y condiciones inseguras con el propósito de desarrollar acciones preventivas y correctivas para evitar la materialización de daños a las

personas, al ambiente o a la infraestructura. En el año 2023, la frecuencia del desempeño en reporte de tarjetas de seguridad fue de 12.150 con relación a horas hombre trabajadas.

Los empleados participan en actividades tales como entrenamiento físico, sensibilización sobre hábitos saludables, pausas activas, inspección del puesto de trabajo, capacitación en primeros auxilios, semana de la salud y olimpiadas deportivas. En 2023 aumentó la participación de las compañías que integran el grupo empresarial, con un 43% para CNE OIL & GAS S.A.S y un 24% para CNE OIL & GAS S.R.L, con respecto al año anterior.

Promovemos la participación y consulta a través de formularios en la plataforma digital mediante la aplicación de encuestas para evaluar los temas relacionados con salud y seguridad. Así mismo, distribuimos el boletín mensual Juntos cuidamos la salud que aborda contenidos de carácter preventivo (cuidado de la salud física, mental y emocional).

Seguridad en el transporte

[SHS-4]

Canacol cuenta con una política y un plan estratégico de seguridad vial de carácter obligatorio para proveedores y contratistas. En 2023 continuamos desarrollando auditorías SST y campañas de concientización dirigidas al cumplimiento de las normas de tránsito y el autocuidado, enfocadas hacia colaboradores y comunidades de las áreas de influencia.



Gestión del talento y cultura

Capacitamos continuamente a nuestro personal y promovemos una cultura organizacional inspiradora y transparente. Nuestros objetivos a corto, mediano y largo plazo están dirigidos a fomentar el bienestar, la diversidad, equidad e inclusión, la igualdad de género, la paridad salarial, la promoción de los derechos humanos y la no discriminación.

Para mayor información sobre la gestión del talento y capital humano, consulte el siguiente enlace:

<https://canacolenergy.com/es/sustainability/empowering-our-people/our-people/>



- Auxilio de conectividad
- Auxilio de movilidad y rodamiento
- Auxilio de mobiliario
- Bono incentivo al deporte anual
- Apoyo para estudios de hijos de colaboradores(as) con discapacidad
- Auxilios educativos para hijos de colaboradores(as)
- Permisos laborales remunerados
- Gestión del estrés en el trabajo
- Opciones de trabajo a tiempo parcial
- Prestaciones familiares: lactancia y licencias de maternidad/paternidad
- Licencias de maternidad y paternidad extralegales
- Beneficios fijos corporativos: auxilio de alimentación, bono extralegal corporativo, póliza de vida, seguro de exequial, medicina prepagada y fomento al ahorro en el fondo de empleados
- Beneficios flexibles: denominado portafolio de Beneflex donde los colaboradores pueden priorizar sus beneficios (ahorro programado-Colfondos, Sodexo canasta, Sodexo gasolina y banco de tiempo)

Beneficios para empleados

[GRI 401-2]

Estamos comprometidos con la generación de bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de nuestro talento humano. Ofrecemos diversos beneficios, entre los que se encuentran:

- Trabajo desde casa
- Beneficios sindicales
- Programa de ahorro con contribuciones empresariales

En 2023 el 87,2% de los colaboradores recibieron beneficios fijos mientras que el 12,8% priorizaron los beneficios Beneflex.

Porcentaje de empleados cubiertos por beneficios en la Compañía - Colombia

| | Año | | |
|--------------------------------|-------|-------|-------|
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Beneficios fijos | 57,5% | 74,9% | 87,2% |
| Beneficios flexibles: BENEFLEX | 14,3% | 14,8% | 12,8% |
| Beneficios sindicales | 72,6% | 77,3% | 78,6% |
| Beneficios corporativos | 75,6% | 87,6% | 81,5% |

En 2023 aumentamos la inversión en materia de beneficios corporativos a \$1.786.036 USD, incrementando un 13% respecto de los años anteriores.

Inversión en dólares realizada por la Compañía para los siguientes beneficios de sus empleados - Colombia

| | Año | | |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Beneficios fijos (USD) | 43.045 | 60.206 | 62.786 |
| Beneficios flexibles: BENEFLEX (USD) | 157.384 | 203.010 | 185.398 |
| Beneficios sindicales (USD) | 773.316 | 937.263 | 1.059.051 |
| Beneficios corporativos (USD) | 1.397.051 | 1.582.091 | 1.786.036 |

En 2023, el 100% de los empleados en Canadá recibieron beneficios de salud y bienestar.

Inversión en dólares para beneficios de salud y bienestar para empleados - Canadá

| Año | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------|------------|------------|------------|
| Total USD | \$ 396.663 | \$ 493.166 | \$ 571.949 |

*Por primera vez este indicador es reportado para los empleados en Canadá.

Compromiso con los trabajadores [SOC-6]

La planeación estratégica de la fuerza laboral se realiza anualmente y contempla el análisis del requerimiento de personal para el año siguiente. La alta Gerencia define los objetivos para el año en curso que guían el desempeño del personal, su proceso de acompañamiento y su evaluación.

Reforzamos la cultura organizacional con programas de desarrollo de competencias y preparación para cambios de carrera, brindando a los empleados herramientas para su crecimiento profesional. La aplicación de la encuesta de Great Place to Work (GPTW) identificó el índice de compromiso con una valoración actual del 56,9 (satisfactorio), el índice de ambiente laboral representado en 60,5% (muy satisfactorio) y permitió entender las tendencias del ambiente laboral para formular medidas correctivas y fortalecer el acompañamiento técnico a los colaboradores.

Otros indicadores relevantes abordados en la encuesta GPTW, fueron:

- Índice de la transacción: el 57,8% manifestó una opinión positiva sobre

aspectos transaccionales (compensación, beneficios o desarrollo).

- Índice de vínculo: el 57,3% indicó una sólida relación con la organización a partir de los aspectos transaccionales y afectivos.
- Índice del estilo de liderazgo de los líderes: el 67,2% expresó apoyo, comunicación, empoderamiento, colaboración y transparencia por partes de los líderes.
- El 80% recomienda la organización para trabajar.

Con soporte en los resultados de la encuesta GPTW, formulamos un plan de acción priorizando actividades como:

- Realizar una sesión de trabajo para comprender el detalle de las inquietudes y cuestionamientos con el propósito de generar un plan de acción específico.
- Desarrollar el programa de formación a líderes Giftwork® El Viaje hacia un Gran Lugar para Trabajar, que brinda a los líderes herramientas y técnicas prácticas para empoderarse de la gestión del ambiente laboral.

- Efectuar una indagación adicional con los colaboradores de las áreas con mayores cuestionamientos a través de grupos focales a fin de determinar con precisión qué debe hacerse.
- Apoyar a los líderes con mayores oportunidades de mejoramiento, a través de sesiones de coaching, con el fin de mejorar la experiencia de sus colaboradores en el lugar de trabajo.

Formación y desarrollo

[GRI 404-2] [SOC-7]

El área de Talento Humano elabora anualmente una matriz corporativa de capacitación cuyos contenidos se socializan con los colaboradores durante el primer trimestre de cada año. La matriz describe las principales formaciones técnicas y de competencias blandas identificadas para personal operativo, así como las formaciones de obligatorio cumplimiento para el desarrollo de su rol técnico⁴⁶.

En 2023, los colaboradores en Colombia invirtieron un total de 19.800 horas en formación, de las cuales 6.768 horas fueron asignadas a mujeres y 13.032 horas a hombres.

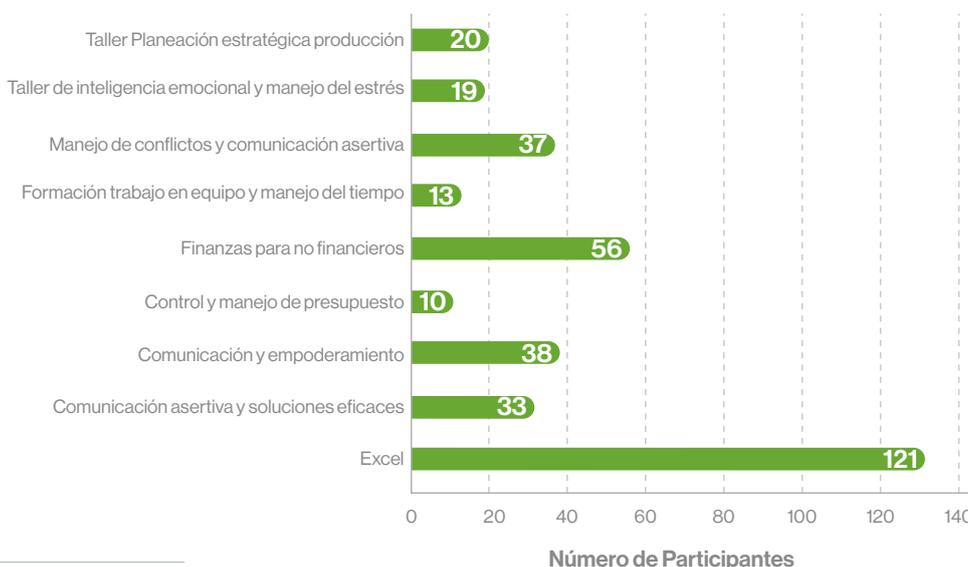
Media de horas de formación por género y categoría laboral - Colombia 2023

| | Mujeres | Promedio de horas | Hombres | Promedio de horas |
|------------------------|--------------|-------------------|---------------|-------------------|
| Ejecutivos (h) | 49 | 49 | 159 | 22,7 |
| Alta gerencia (h) | 68 | 17 | 392 | 28 |
| Gerencia junior (h) | 1.021 | 72,9 | 2.392 | 82,4 |
| Profesionales (h) | 3.412 | 40,6 | 6.033 | 51,5 |
| Administrativos (h) | 2.218 | 31,2 | 4.056 | 32,4 |
| Total horas (h) | 6.768 | 210,7 | 13.032 | 217 |

En 2023 se formaron 356 colaboradores de Colombia en diferentes temáticas que van desde planeación estratégica hasta manejo

del programa Excel. Este último fue aquel donde se reportó mayor participación (121 colaboradores).

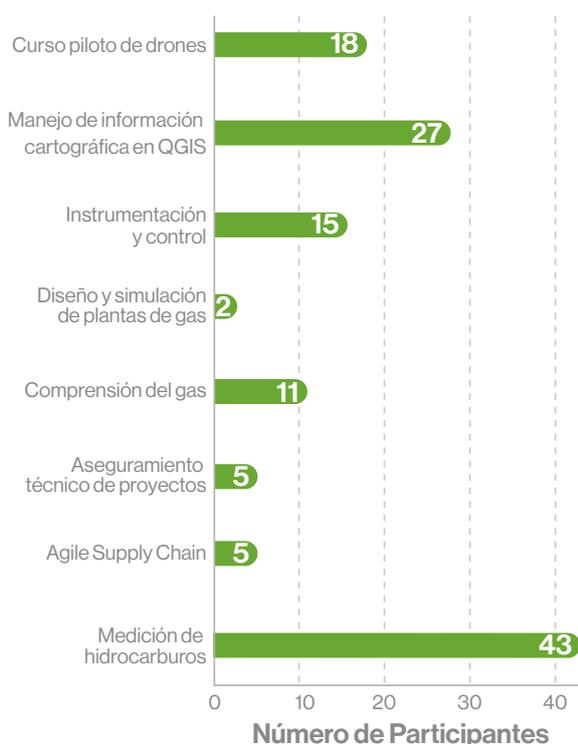
Número de participantes por curso – Colombia 2023



46 Por primera vez el indicador contempla a Colombia y Canadá.

En los programas técnicos participaron 126 colaboradores. Particularmente en el programa de medición de hidrocarburos y manejo de información cartográfica hubo mayor participación con 43 y 27 colaboradores, respectivamente.

Número de participantes por programa técnico – Colombia 2023



En el programa de metodologías y técnicas ágiles, se formaron 12 colaboradores, mientras que 91 colaboradores participaron en el curso virtual sobre actualización tributaria.

En 2023, los empleados en Canadá invirtieron un total de **1.454,5 horas en formación**, repartidas en 480 horas para mujeres y 974,5 horas para hombres.



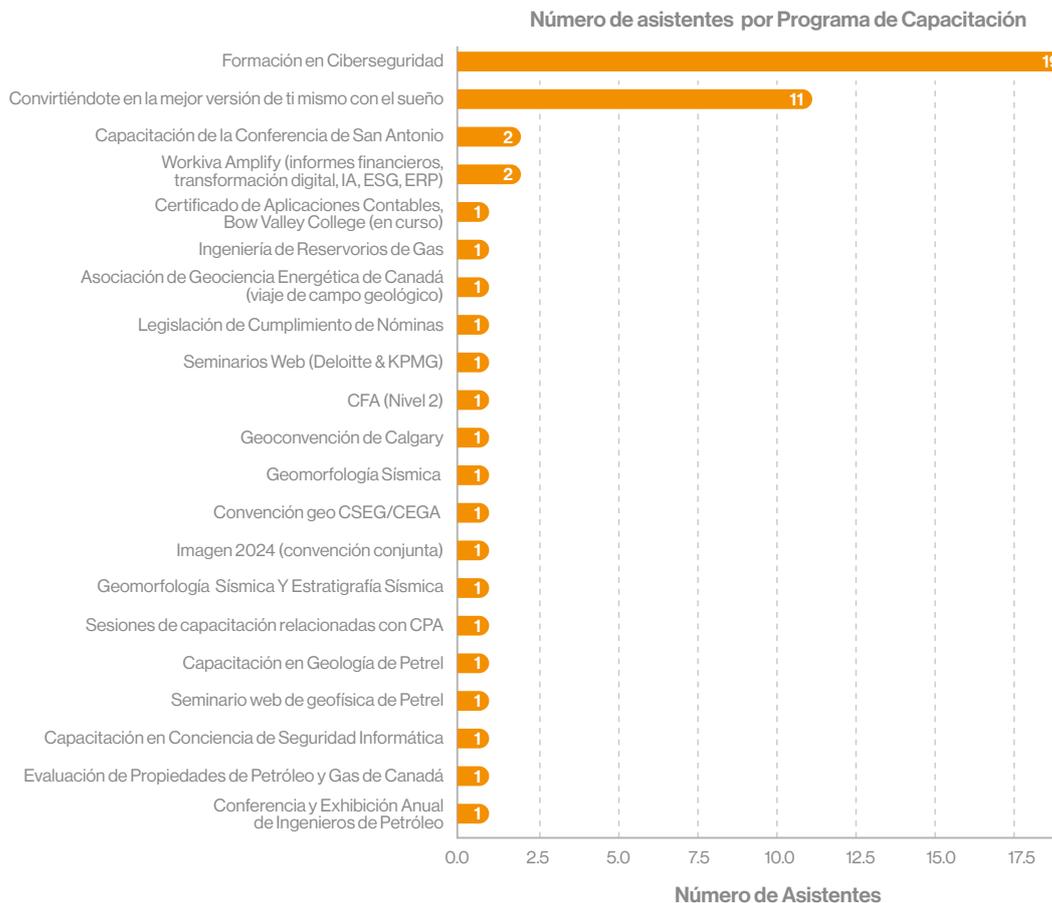
Media de horas de formación por género y categoría laboral, Canadá 2023

| | Mujeres | Promedio de horas | Hombres | Promedio de horas |
|------------------------|------------|-------------------|--------------|-------------------|
| Ejecutivos (h) | 173 | 58 | 21 | 3,5 |
| Alta gerencia (h) | 0 | - | 794,5 | 99,3 |
| Gerencia junior (h) | 0 | - | 56 | 28 |
| Profesionales (h) | 25 | 12,5 | 103 | 34,3 |
| Administrativos (h) | 282 | 94 | - | 0 |
| Total horas (h) | 480 | 60 | 974,5 | 51 |

En 2023, la oficina de Canadá formó un total de 27 colaboradores en diferentes programas. El programa de Formación en Ciberseguridad contó con la mayor participación, alcanzando 19 asistentes.

El curso denominado “Convirtiéndote en la mejor versión de ti mismo con el sueño” tuvo la asistencia de 11 colaboradores. Los demás programas tuvieron una participación de entre 1 y 2 personas.

Número de participantes por curso – Canadá 2023



Reforzamos las competencias fundamentales, promovemos el crecimiento integral y la eficacia organizacional. Desde el ingreso, ofrecemos formación continua, incluyendo detección de necesidades,

e-learning, y seguimiento, cubriendo desde habilidades técnicas hasta habilidades interpersonales y programas específicos por área, para fortalecer la productividad y la alineación estratégica.

En 2023 el promedio de horas destinadas a la capacitación y el desarrollo por empleado de tiempo completo fue de 42,6 horas.

La cantidad promedio de inversión en capacitación y desarrollo por empleado de tiempo completo fue de USD \$507,3.

El 12,3% de colaboradores en Colombia participó en el programa de liderazgo, mientras que el 14,2% se formaron en idioma inglés.

Número de colaboradores capacitados en idiomas y liderazgo - Colombia

| Curso | Descripción | Número de colaboradores | % |
|-----------------------|---|-------------------------|--------------------|
| Liderazgo | Programa dirigido a mejorar las capacidades y habilidades directivas de las personas y grupos que dirigen Canacol | 57 | 12,3 ⁴⁷ |
| Inglés (Open English) | Programa dirigido a los colaboradores de Canacol en Colombia con el objetivo de aprender un segundo idioma y fortalecer su perfil profesional | 66 | 14,2 ⁴⁸ |

En 2023 Canacol Canadá invirtió un promedio de 54 horas de formación por empleado en idioma español, representado por el 44% del total de la fuerza laboral.

Número de colaboradores capacitados en idiomas - Canadá

| Curso | Descripción | Número de colaboradores | % |
|---------|---|-------------------------|------|
| Español | Programa dirigido a los colaboradores de Canacol en Canadá con el objetivo de aprender un segundo idioma y fortalecer su perfil profesional | 12 | 44,4 |

Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

[GRI 402-1]

Garantizamos el cumplimiento de los plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales significativos, respetando los términos legales y los acuerdos de negociación colectiva. Este enfoque no solo asegura el respeto por los derechos laborales, sino que promueve la estabilidad y la previsión de la fuerza laboral, alineando a todos los miembros de la organización con los movimientos estratégicos del negocio.

Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal

[GRI 401-1]

Canacol lleva a cabo una planificación anual de su fuerza laboral para definir necesidades futuras y presupuestos. Garantizamos propuesta de valor y ventaja competitiva en la estrategia desde la selección, atrayendo talento clave con potencial alineado a la cultura corporativa. Además, a modo de compensación, medimos individualmente la competitividad frente al mercado. Esto se apoya en estrategias de formación que facilitan el crecimiento.

Los procesos de selección incluyen convocatorias internas y externas y la evaluación de competencias. Promovemos prácticas de equilibrio vida y trabajo y generamos espacios de formación en bienestar y salud.

47 El porcentaje es calculado teniendo en cuenta la participación de 57 personas sobre 465 colaboradores en Colombia.

48 El porcentaje es calculado teniendo en cuenta la participación de 66 personas sobre 465 colaboradores en Colombia.

Número de nuevas contrataciones de empleados por edad y género - Colombia

En 2023 contratamos 79 colaboradores. En Colombia los profesionales se concentran en el rango entre 31 y 50 años para la fuerza laboral

del país. Las nuevas contrataciones representan el 17% del total de empleados vinculados, incrementado un 7,1% frente al año anterior.

| | 2021 | Porcentaje total de nuevas contrataciones ⁴⁹ | 2022 | Porcentaje total de nuevas contrataciones ⁵⁰ | 2023 | Porcentaje total de nuevas contrataciones ⁵¹ |
|-------------------------------|-----------|---|-----------|---|-----------|---|
| Mujeres (<31 años) | 7 | 1,61 | 5 | 1,00 | 12 | 2,58 |
| Mujeres (31-50 años) | 11 | 2,52 | 17 | 3,41 | 19 | 4,09 |
| Mujeres (>50 años) | 1 | 0,23 | 4 | 0,80 | 0 | 0,00 |
| Hombres (<31 años) | 11 | 2,52 | 5 | 1,00 | 7 | 1,51 |
| Hombres (31-50 años) | 26 | 5,96 | 14 | 2,81 | 36 | 7,74 |
| Hombres (>50 años) | 7 | 1,61 | 4 | 0,80 | 5 | 1,08 |
| Total mujeres | 19 | 4,36 | 26 | 5,22 | 31 | 6,67 |
| Total hombres | 44 | 10,09 | 23 | 4,62 | 48 | 10,32 |
| Total nuevos empleados | 63 | 14% | 49 | 10% | 79 | 17% |

Para el caso de Colombia en 2023, 12 vacantes fueron cubiertas internamente por empleados que anteriormente trabajaban directamente con Canacol sobre un total de 79 nuevas contrataciones.

Contrataciones de nuevos empleados - Colombia

| Contratación | Unidad de medida | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------------------|------|------|------|
| Nuevas contrataciones | # | 63 | 49 | 79 |
| Vacantes cubiertas por candidatos internos | # | 11 | 14 | 12 |
| Número total de contrataciones | # | 63 | 49 | 79 |
| Porcentaje total de nuevas contrataciones | % | 14 | 10 | 17 |
| Porcentaje de vacantes cubiertas por candidatos internos | % | 17 | 29 | 15 |

- El costo promedio de contratación fue de \$202,6 USD

49 El porcentaje es calculado teniendo en cuenta el número de nuevas contrataciones sobre el total de 436 colaboradores vinculados al finalizar el año 2021 en Colombia.

50 El porcentaje es calculado teniendo en cuenta el número de nuevas contrataciones sobre el total de 498 colaboradores vinculados al finalizar el año 2022 en Colombia.

51 El porcentaje es calculado teniendo en cuenta el número de nuevas contrataciones sobre el total de 465 colaboradores vinculados al finalizar el año 2023 en Colombia.

Contrataciones de nuevos empleados - Canadá

En 2023, se contrató un total de 4 colaboradores en Canadá (1 mujer y 3 hombres), representado por el 14,8% del total de la fuerza laboral.

| Nuevas contrataciones Canadá | | |
|------------------------------|---|-------|
| Mujeres | 1 | 3,7% |
| Hombres | 3 | 11,1% |
| Total empleados | 4 | 14,8% |



Número de nuevas contrataciones de empleados por edad y género- Canadá

En 2023, se contrató un total de 4 colaboradores. Las nuevas contrataciones se concentraron en perfiles profesionales del rango mayores de 50 años para la fuerza laboral canadiense. Las nuevas contrataciones representan el 14,8% del total de empleados vinculados.

| | 2021 | Porcentaje total de nuevas contrataciones ⁵² | 2022 | Porcentaje total de nuevas contrataciones ⁵³ | 2023 | Porcentaje total de nuevas contrataciones ⁵⁴ |
|-------------------------------|----------|---|----------|---|----------|---|
| Mujeres (<31 años) | - | - | - | - | 1 | 3,7% |
| Mujeres (31-50 años) | - | - | 1 | 5% | - | - |
| Mujeres (>50 años) | - | - | - | - | - | - |
| Hombres (<31 años) | - | - | - | - | - | - |
| Hombres (31-50 años) | 1 | 2% | 2 | 10% | 1 | 3,7% |
| Hombres (>50 años) | - | - | 0 | - | 2 | 7,41% |
| Total nuevos empleados | 1 | 2% | 3 | 15% | 4 | 14,8% |



52 El porcentaje es calculado teniendo en cuenta el número de nuevas contrataciones sobre el total de 22 colaboradores vinculados al finalizar el año 2021 en Canadá.

53 El porcentaje es calculado teniendo en cuenta el número de nuevas contrataciones sobre el total de 20 colaboradores vinculados al finalizar el año 2022 en Canadá.

54 El porcentaje es calculado teniendo en cuenta el número de nuevas contrataciones sobre el total de 27 colaboradores vinculados al finalizar el año 2023 en Canadá.

Rotación de personal

La rotación voluntaria de empleados hace referencia a la proporción de personas que dejaron de trabajar en una organización (por dimisión, jubilación, prejubilación, etc.) a lo largo del ejercicio, expresada como porcentaje del total de empleados.

La rotación de personal en Colombia durante el 2023 se concentró principalmente en el grupo de edad de 31 a 50 años con el 30,12% de las mujeres (25 empleadas) y el 33,73% de los hombres (28 empleados), mostrando una tendencia más alta en hombres que en mujeres. Y en el segmento de más de 50 años con tasa de rotación del 2,41% para las mujeres (2 empleadas) y del 20,48% para los hombres (17 empleados), respectivamente.

Rotación por edad y género - Colombia

| Año de reporte | 2023 | | | | | |
|--|---------------------|---------|------------|---------|-----------|---------|
| | < 31 años | | 31-50 años | | > 50 años | |
| Rangos de edad | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Tasa de empleados según género | 4,82% | 8,43% | 30,12% | 33,73% | 2,41% | 20,48% |
| Número de empleados según rangos de edad | 11 | | 53 | | 19 | |
| Número total de empleados | 83 | | | | | |
| Tasa de rotación | 21,6% ⁵⁵ | | | | | |

El número de mujeres que dejaron su empleo en la Compañía ha mostrado una tendencia decreciente en las menores de 30 años, pasando de 19 en 2021 a 4 en 2023 con una reducción del 0,5%. Sin embargo, en el grupo de 31 a 50 años se observa un incremento significativo, de 9 en 2021 a 25 en 2023 con un incremento del 1,77%. Las salidas en las mayores de 50 años se mantuvieron bajas y constantes, con 4 en 2021 y 2 en los años siguientes.

En el grupo de hombres, el rango de edad de 31 a 50 años muestra un aumento en la cantidad de empleados que dejaron su trabajo, escalando de 14 en 2021 a 28 en 2023.

La rotación entre los menores de 30 años se redujo en 2022 pero volvió a aumentar ligeramente en 2023, manteniéndose en números menores en comparación con el grupo medio. En el grupo de más de 50 años, la salida se incrementó en 2023 a 17 (7,5%), comparado con solo 2 en 2022.

Cantidad de empleados que dejaron su empleo según género y edad - Colombia

| Grupo de Edad | Género | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------|---------|------|------|------|
| Menores de 31 años | Mujeres | 19 | 8 | 4 |
| | Hombres | 14 | 5 | 7 |
| De 31 a 50 años | Mujeres | 9 | 7 | 25 |
| | Hombres | 14 | 19 | 28 |
| Mayores de 50 años | Mujeres | 4 | 2 | 2 |
| | Hombres | 5 | 2 | 17 |

⁵⁵ La tasa de rotación en Colombia es calculada sobre 384 colaboradores (no son tenidos en cuenta los colaboradores en prácticas profesionales del Sena) para el 2023.

Durante el 2023, 83 colaboradores dejaron su empleo en Canacol. Esto corresponde al 21,6% del total de la fuerza laboral vinculada a la Compañía. La mayor parte de la rotación frente al total de empleados se presentó en la categoría de profesionales, con un 11,5% (44 salidas).

En los niveles administrativos hubo una rotación del 5,2% (20 empleados). Las gerencias junior y senior tuvieron una menor rotación, con el 3,4% (13 empleados) y el 0,8% (3 empleados), lo mismo que en el nivel ejecutivo, con el 0,8% (3 empleados).

Empleados que dejaron su empleo según nivel de gestión - Colombia

| Categoría | Conteo | % frente al total de la fuerza laboral vinculada |
|----------------------|-----------|--|
| Administrativos | 20 | 5,2 |
| Ejecutivo | 3 | 0,8 |
| Gerencia Junior | 13 | 3,4 |
| Gerencia Senior | 3 | 0,8 |
| Profesionales | 44 | 11,4 |
| Total general | 83 | 100 |

La rotación de personal en Canadá durante el 2023 se concentró principalmente en el grupo de edad mayor de 50 años con el 7,40% de hombres

(2 empleados) frente al total de la fuerza laboral. La tasa total de rotación de empleados de la oficina de Canadá correspondió al 7%.

Rotación por edad y género - Canadá

| Año de reporte | 2023 | | | | | |
|--|--------------------|---------|------------|---------|-----------|---------|
| | < 31 años | | 31-50 años | | > 50 años | |
| Rangos de edad | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Número de empleados según género | - | - | - | - | - | 7,4% |
| Número de empleados según rangos de edad | - | | - | | 2 | |
| Número total de empleados | 2 | | | | | |
| Tasa total de rotación | 7,4% ⁵⁶ | | | | | |

En 2022 hubo una rotación del 30% (6 empleados) mientras que en 2023 la rotación correspondió al 7,4% (2 empleados), presentando una disminución del 23%.



56 La tasa de rotación de Canadá fue calculada sobre el total de 27 colaboradores para el 2023.

Cantidad de empleados que dejaron su empleo según género y edad - Canadá

| Grupo de Edad | Género | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------|---------|------|------|------|
| Menores de 31 años | Mujeres | - | - | - |
| | Hombres | - | - | - |
| De 31 a 50 años | Mujeres | - | 2 | - |
| | Hombres | 1 | - | - |
| Mayores de 50 años | Mujeres | - | 1 | - |
| | Hombres | 1 | 3 | 2 |

En 2023 la oficina de Canadá tuvo una rotación del 7,4% (2 empleados) en el nivel ejecutivo y Gerencia Senior.

Empleados que dejaron su empleo según nivel de gestión - Canadá

| Categoría | Conteo | % frente al total de la fuerza laboral vinculada |
|-----------------|--------|--|
| Administrativos | - | - |
| Ejecutivo | 1 | 3,7 |
| Gerencia Junior | - | - |
| Gerencia Senior | 1 | 3,7 |
| Profesionales | - | - |
| Total general | 2 | 7,4% |

Mecanismos de no represalia y de reclamación

[SOC-8]

Nuestro compromiso es con una gestión ética y respetuosa en las relaciones laborales, reflejada en políticas de no represalia y vías de reclamación claras. Respondemos a encuestas como Great Place to Work para mejorar el ambiente laboral y promover el bienestar, donde fuimos reconocidos como “un gran lugar para trabajar”.

Para mayor información, consulte el siguiente enlace:

Trabajando en Canacol Energy | Great Place To Work® Colombia



Escanéame

canales de comunicación efectivos, asegurando una atmósfera laboral donde todos los colaboradores se sientan valorados y escuchados. Construimos planes de acción basados en la retroalimentación de todos.



Disponemos de un mecanismo para la atención de Inquietudes, Peticiones, Quejas y Reclamos (IPQRS) dirigido a los grupos de interés de la operación y cuyo seguimiento es continuo. Este mecanismo también recibe quejas presentadas por los proveedores.

Disponemos de canales de denuncia (intranet para los colaboradores, correo electrónico para colaboradores, proveedores, contratistas, líderes y miembros de la comunidad y otros, además de la línea ética de denuncias).

Canacol también cuenta con una Línea de Denuncias Independiente administrada por la Compañía

Resguarda que atiende las reclamaciones de colaboradores, contratistas y grupos de interés en general. En esta Línea también se pueden notificar las denuncias relacionadas con la violación a los derechos humanos, el lavado de activos y la protección de datos personales, entre otros.

Para acceder a la línea de denuncias, consulte el siguiente enlace:

<http://resguarda.com/canacolenergy>



Diversidad, equidad e inclusión

[GRI 2-7]

Canacol continúa implementando la Política Corporativa de DEI para promover y defender los derechos humanos de sus colaboradores, garantizar la igualdad salarial, la promoción del trato justo y la no discriminación bajo los criterios de identidad de género, origen étnico, religión, edad, antecedentes económicos y sociales, intereses

políticos y discapacidad. Nos enorgullece contar con un capital humano diverso que responde a una amplia gama de necesidades laborales y de mercado. Esto permite el intercambio de ideas, culturas, puntos de vista y experiencias, posibilitando la creatividad y la innovación en beneficio de la Compañía.

Para conocer sobre el compromiso de Canacol con la estrategia de DEI, consulte el siguiente enlace:

<https://canacolenergy.com/es/sustainability/empowering-our-people/our-people/>



Diversidad de colaboradores

[GRI 405-1] [SOC-5]

Somos sobresalientes en términos de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) dentro del sector de Petróleo y Gas en nuestro país y región. En el año 2022 recibimos la certificación Equipares sello plata, demostrando así nuestra dedicación a estos principios y durante el 2023 fortalecimos nuestros procesos DEI para optar al sello Oro en 2024.

Adicionalmente, organizamos iniciativas como el programa Best Buddies para integrar a personas

con discapacidad, potenciando la inclusión. Somos parte de la Alianza Energía que Transforma del Ministerio de Minas y Energía para la puesta en marcha de los lineamientos de equidad de género en el sector minero energético.

Para conocer más sobre nuestra gestión de la diversidad e inclusión, consulte el siguiente enlace:

[Nuestra Gente | Canacol Energy Ltd.](#)



Escanéame

Empleados según género y categoría laboral en la Compañía (Colombia – Canadá)

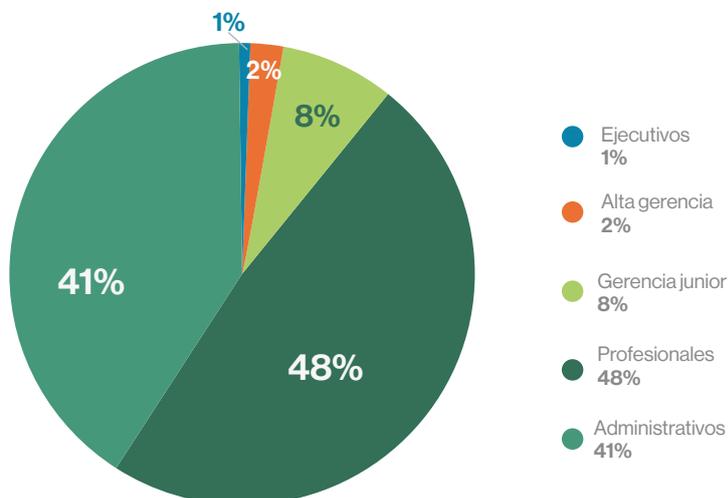
La Compañía está integrada por un total de 492 empleados, la mayoría ubicados en Colombia (465 empleados) y una minoría en Canadá (27 empleados). En Colombia, las mujeres representan

el 37,4% y los hombres el 62,6% del total de la fuerza laboral, mientras que en Canadá la distribución es de un 29,6% para mujeres y un 70,4% para hombres.

| Empleados por sexo y región (Colombia – Canadá) | | | | | |
|---|-----------------|------------------|-----------|------------------|-----------|
| País | Total Empleados | Mujeres Cantidad | Mujeres % | Hombres Cantidad | Hombres % |
| Colombia | 465 | 174 | 37,4% | 291 | 62,6% |
| Canadá | 27 | 8 | 29,6% | 19 | 70,4% |
| Total | 492 | 182 | 37% | 310 | 63% |

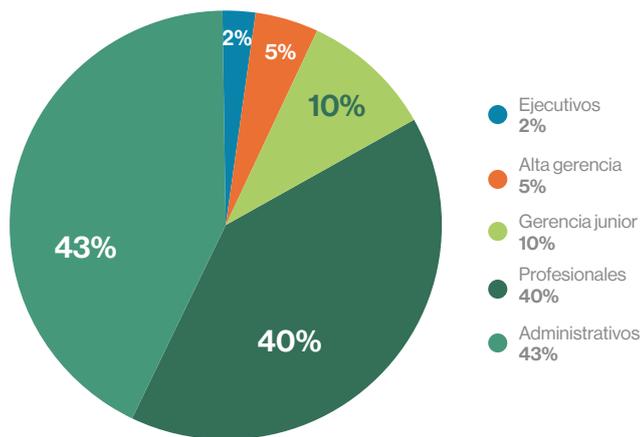
Mujeres - Colombia

Las mujeres en la Compañía ocupan las siguientes categorías laborales: un 1% en ejecutivos, un 2% en alta gerencia, un 8% en gerencia junior, un 48% en roles profesionales y un 41% en posiciones administrativas.



Hombres - Colombia

Los hombres se distribuyen en las siguientes categorías laborales de la Compañía: un 2% son ejecutivos, un 5% pertenece a la alta gerencia, un 10% a la gerencia junior, un 40% son profesionales y un 43% ocupan puestos administrativos.



Equidad de género

El porcentaje de total de mujeres en la nómina se ha mantenido en un 37% entre 2022 y 2023. En los puestos de dirección hubo un incremento del

18,5% y un aumento del 78,7% de mujeres en puestos de STEM (carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas).

| Diversidad - Mujeres ⁵⁷ | | | |
|---|------|------|------|
| | Año | | |
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Porcentaje de mujeres en la plantilla total (%) | 35 | 37 | 37 |
| Porcentaje de mujeres en todos los puestos de dirección (%) | 31 | 26 | 30 |
| Porcentaje de mujeres en puestos de dirección junior (%) | 35 | 30 | 33 |
| Porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección (%) | 27 | 27 | 22 |
| Porcentaje de mujeres en puestos gerenciales en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) (%) | 20 | 51 | 40 |
| Porcentaje de mujeres en puestos de STEM (%) | 17 | 33 | 59 |

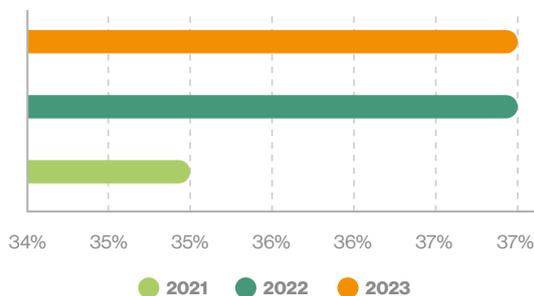
El total de mujeres empleadas directamente en Colombia y Canadá representa un 37% de la fuerza laboral frente al total de empleados, con un total de 182 mujeres vinculadas.

| Total de mujeres que laboran en la empresa (empleo directo) | | |
|---|-----|-------|
| Colombia | 174 | 35,4% |
| Canadá | 8 | 1,6% |
| Total de mujeres | 182 | 37% |

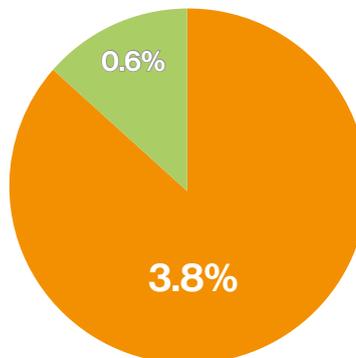
Nuestra empresa se enorgullece de que las mujeres representan el 37% de nuestros empleados. Esta cifra supera tanto el promedio mundial de la industria de petróleo y gas (22%) y el promedio nacional para Colombia (27%).

57 Los cálculos se basan en el número total de mujeres en cada uno de los puestos mencionados.

Porcentaje de mujeres en la nómina de Canacol (Colombia-Canadá)



Porcentaje de mujeres en cargos directivos (Colombia-Canadá)



Mujeres en Cargos Directivos (ejecutivos, alta gerencia y gerencia jr.)

● Canadá 0.6% ● Colombia 3.8%

Mujeres en cargos directivos – Colombia y Canadá

Las mujeres en cargos directivos representan el 4.40% del total de la fuerza laboral. Para el año 2023 se identifica un total de 22 mujeres (19 en Colombia y 3 en Canadá) en posiciones ejecutivas, alta gerencia y gerencia junior.

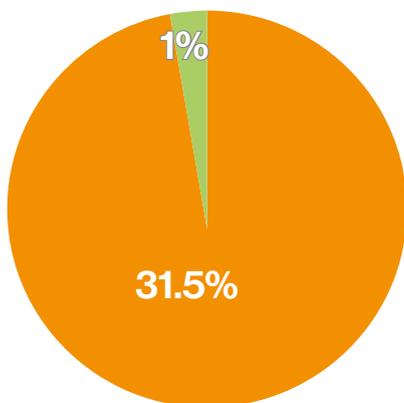
| Mujeres en cargos directivos (presidentas, vicepresidentas, gerentes, directoras) | | |
|---|-----------|--------------|
| Mujeres en Cargos directivos Colombia (Ejecutivos, alta gerencia y gerencia junior) | 19 | 3,8% |
| Mujeres en Cargos directivos Canadá (Ejecutivos, alta gerencia y gerencia junior) | 3 | 0,60% |
| Total mujeres en cargos directivos | 22 | 4,40% |

A nivel operacional, las mujeres representan el 32,5% del total de la fuerza laboral. Para el año 2023 se identifica un total de 160 mujeres (155 en Colombia y 5 en Canadá) en roles profesionales y administrativos.

| Mujeres en el nivel operacional | | |
|--|------------|--------------|
| Mujeres a nivel operacional Colombia (profesionales y administrativos) | 155 | 31,5% |
| Mujeres a nivel operacional Canadá (profesionales y administrativos) | 5 | 1% |
| Total mujeres a nivel operacional | 160 | 32,5% |



Porcentaje de mujeres en nivel operacional (Colombia-Canadá)



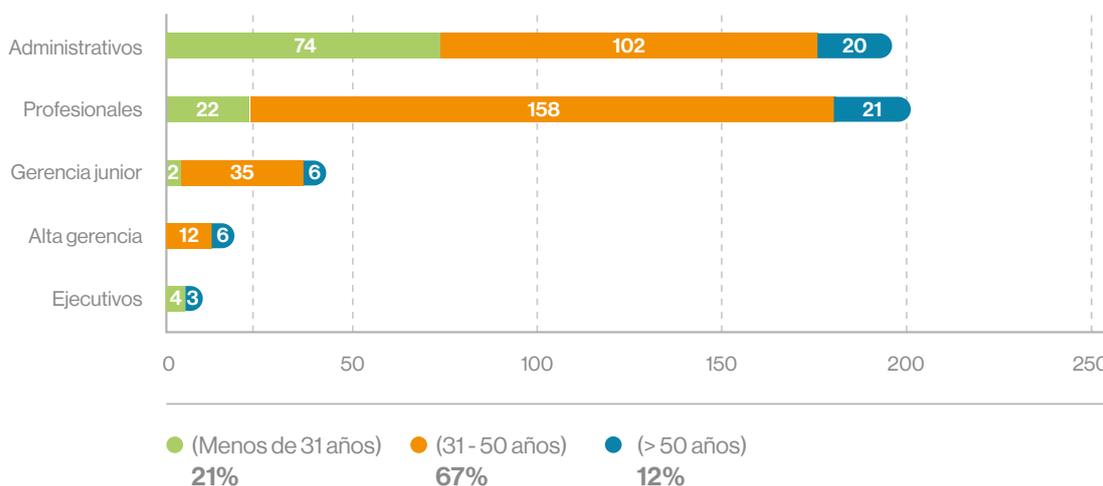
Mujeres a nivel operacional (profesionales y administrativos)



La distribución de los empleados en Colombia, según su posición y grupo de edad, muestra que la mayoría pertenece al rango de 31 a 50 años, representado por el 67%. Los cargos

administrativos, profesionales y gerencia junior representan el 21% en el rango menor a 30 años y el 12% restante se concentra en el rango de mayores de 50 años.

Empleo según edad y categoría laboral - Colombia



La distribución de empleados por categoría profesional muestra una estructura organizativa relativamente estable entre 2021 y 2023. La categoría de profesionales ha disminuido de un 46% en 2022 a un 42,0% en 2023, mientras que la categoría administrativa ha

aumentado del 36% al 40,3% en el mismo periodo. La alta gerencia y los ejecutivos han visto un aumento en su representación porcentual.

A su vez, la gerencia junior experimentó un descenso entre 2021 y 2023 del 11% y el 9,12% respectivamente.

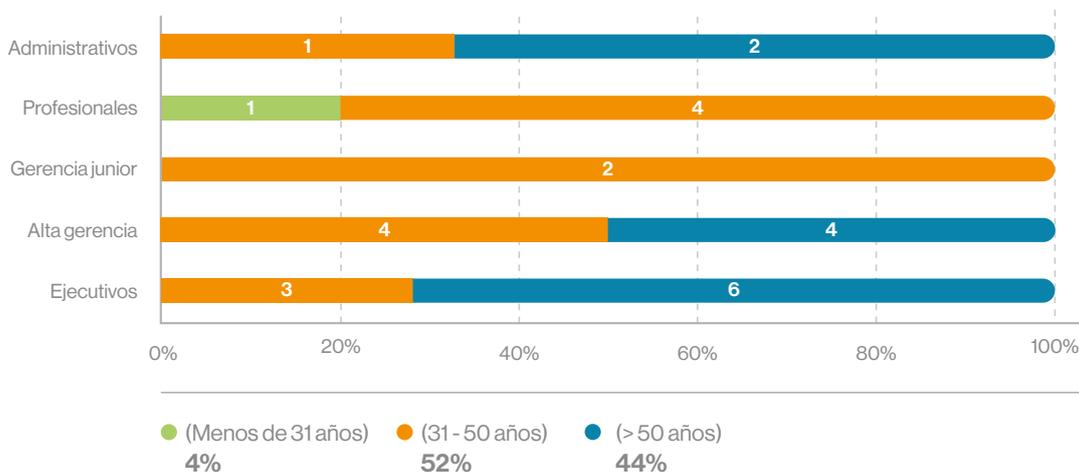
Porcentaje de empleados por categoría profesional (total)

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------|------|------|-------|
| Ejecutivos | 3% | 3% | 3,4% |
| Alta gerencia | 5% | 4% | 5,2% |
| Gerencia junior | 11% | 10% | 9,1% |
| Profesionales | 45% | 46% | 42,0% |
| Administrativos | 36% | 36% | 40,3% |

Empleo según edad y categoría laboral - Canadá

En total el 52% de los empleados de Canadá se encuentran en el rango de edad de 31 a 50 años, destacándose en este grupo la mayoría de los ejecutivos y toda la gerencia junior, 4% son menores de 30 años, concentrados en el nivel profesional. Los mayores de 50 años representan el 44%, con presencia significativa tanto en ejecutivos como en alta gerencia.

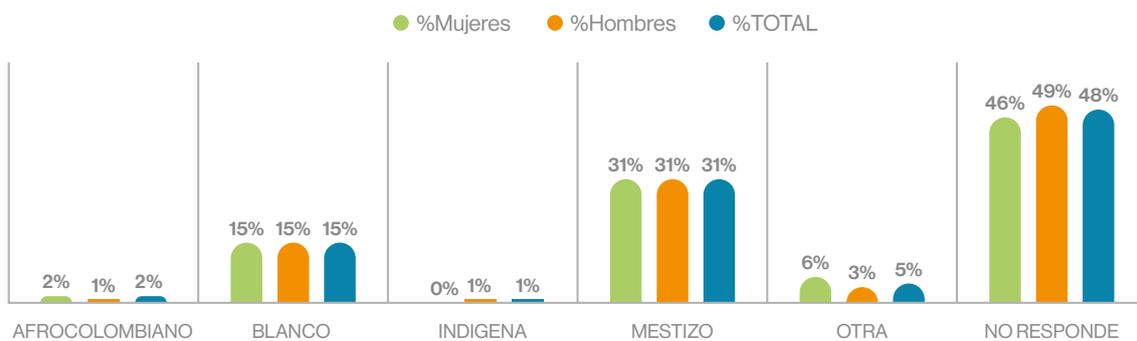
Empleo según edad y categoría laboral



Encuesta sobre DEI⁵⁸

En 2023 Canacol aplicó una encuesta a sus 465 empleados en Colombia para conocer la

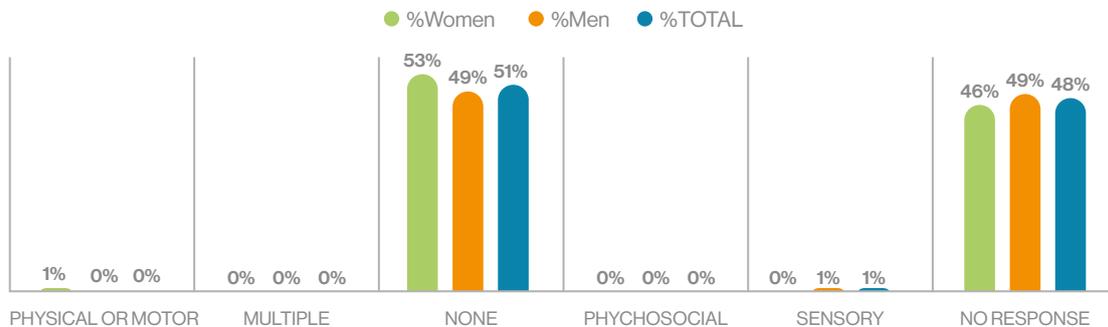
diversidad de personal vinculado a la Compañía. En relación con la autoidentificación étnica, el 31% se reconoce como mestizo, el 15% como blanco y el 2% como afrocolombiano.



58 La encuesta de DEI no hace parte de la información divulgada en el GRI 405-1 Diversidad de Órganos de Gobierno y Empleados. Esta se contempla como un ejercicio independiente para los colaboradores de la Compañía en Colombia.

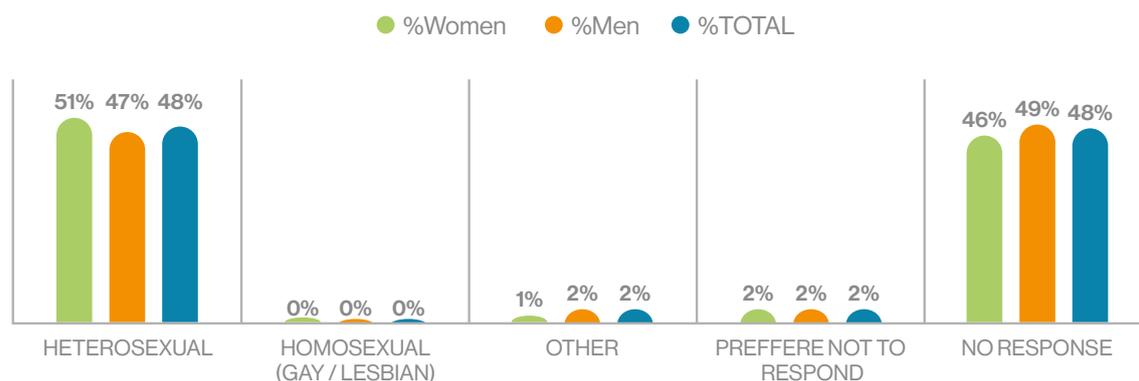
Entre los años 2021 y 2023, hubo una disminución en el número de personas con discapacidad dentro de la organización, pasando de un 0,24% en 2021 a un 0,21% en 2023. Como resultado de

la encuesta aplicada, se evidencia que el 1% de los empleados tiene una discapacidad física o motora y el 1%, discapacidad sensorial.



Respecto a la identidad de género, el 48% de los empleados se reconoce como heterosexual, el 0% como homosexual (gay/

lesbiana), el 2% se ubica en otra categoría y 2% prefiere no responder. El 48% se abstuvo de responder.



Ratios entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres

[GRI 405-2] [GRI 202-1]

En el marco de la Política de DEI y el Manual Corporativo de Talento Humano, continuamos verificando la aplicación del trato justo a todo el personal, realizando monitoreo al desempeño y a la remuneración, aplicando los siguientes procesos:

- **Selección:** atraemos al mejor talento
- **Reclutamiento:** ofrecemos paquetes de remuneración competitivos
- **Remuneración:** garantizamos que

nuestros paquetes salariales y beneficios se encuentran entre los mejores del sector petróleo y gas de nuestra región

- **Desarrollo:** prometemos capacitación técnica personalizada, en habilidades de equipo y liderazgo, así como opciones de carrera a nuestra fuerza laboral con planes personalizados por empleado.
- **Bienestar:** brindamos beneficios adaptados a las necesidades profesionales y personales de los empleados.

Activamos una política de compensación salarial guiada por la metodología Mercer. Garantizamos una remuneración justa y equitativa representada en salarios que se asignan en función del perfil

de cada puesto. Con un análisis salarial anual que abarca todos los niveles de la organización, la empresa evalúa y ajusta la estructura salarial, asegurando su competitividad en el mercado.

Salario promedio para hombres y mujeres de categoría inicial

En 2023 nuestro personal femenino de categoría inicial recibió más salario que el masculino, lo que mostró una diferencia del 4% con una ratio de salario promedio de 1,04.

| Salario promedio para hombres y mujeres 2023 (USD) | |
|--|---------|
| Salario promedio mensual mujeres | \$360,9 |
| Salario promedio mensual hombres | \$346,8 |
| Ratio Salario promedio mujeres / hombres | 1,04 |

Relación salarial mujeres/hombres en Canacol Colombia

En Colombia, a nivel ejecutivo, las mujeres superan el salario promedio de los hombres con y sin incentivos, con una ratio de 1,27 y 1,30 respectivamente. Esto indica que las mujeres ejecutivas ganan aproximadamente un 19% más que los hombres en salario base y un 30% más cuando se incluyen incentivos.

En el nivel gerencial, la tendencia se invierte: las mujeres ganan un 9,1% menos en salario base y un 6% más con incentivos que los hombres. Para los puestos no gerenciales, existe una brecha salarial donde las mujeres ganan un 9,7% menos que los hombres. **El indicador sobre establecer y publicar metas de participación de mujeres en la fuerza laboral de la Compañía y en cargos gerenciales en 2023, muestra un cumplimiento del 100%.**

| Nivel* | Salario** Medio Mujeres (USD) | Salario Medio Hombres (USD) | Ratio Mujeres/Hombres ⁵⁹ | Salario Medio Mujeres con Incentivos (USD) | Salario Medio Hombres con Incentivos*** (USD) | Ratio con Incentivos |
|-----------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|--|---|----------------------|
| Ejecutivo | \$153.288 | \$123.528 | 1,24 | \$254.340 | \$199.848 | 1,27 |
| Gerencial | \$79.992 | \$87.936 | 0,91 | \$143.316 | \$134.544 | 1,07 |

* La Tasa de cambio utilizada para la conversión corresponde a: 1 USD = \$4.325,05 COP.

** Los salarios de Colombia corresponden al costo neto anual.

*** Bonificaciones en efectivo.

| Nivel* | Salario** Medio Mujeres (USD) | Salario Medio Hombres (USD) | Ratio Mujeres/Hombres ⁶⁰ |
|--------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| No Gerencial | \$19.488 | \$21.588 | 0,90 |

* La Tasa de cambio utilizada para la conversión corresponde a: 1 USD = \$4.325,05 COP.

** Los salarios de Colombia corresponden al costo neto anual.

59 La información reportada para el GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres, contempla únicamente la información correspondiente a salario medio, no se incluyen incentivos de ningún tipo.

60 La información reportada para el GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres, contempla únicamente la información correspondiente a salario medio, no se incluyen incentivos de ningún tipo.

Relación salarial mujeres/hombres en Canacol Canadá

En Canadá, a nivel ejecutivo, las mujeres ganan un salario medio sin incentivos de \$275.000 USD, lo que representa un 65% de los \$423.000 USD que ganan los hombres. En el equipo directivo

no hay mujeres, por lo tanto, no se reporta salario medio ni incentivos para ellas. Los hombres, a su vez, ganan un salario medio de \$183.000 USD, aumentando a \$273.000 USD con incentivos. En roles no directivos, las mujeres tienen un salario medio de \$91.000 USD, un 80% del salario medio de los hombres, que es de \$114.000 USD.

| Nivel | Salario Medio*** Mujeres (USD) | Salario Medio Hombres (USD) | Ratio Mujeres/Hombres ⁶¹ | Salario Medio Mujeres con Incentivos (USD) | Salario Medio Hombres con Incentivos (USD) | Ratio con Incentivos |
|-----------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|--|--|----------------------|
| Ejecutivo | 275.000 | 423.000 | 0,65 | 676.000 | 1.179.000 | 0,57 |
| Directivo | - | 183.000 | - | - | 279.000 | - |

***Los salarios de Canadá se asocian al costo neto anual.

| Nivel | Salario Medio*** Mujeres (USD) | Salario Medio Hombres (USD) | Ratio Mujeres/Hombres ⁶² |
|--------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| No Directivo | 91.000 | 114.000 | 0,80 |

***Los salarios de Canadá se asocian al costo neto anual.



61 La información reportada para el GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres, contempla únicamente la información correspondiente a salario medio, no se incluyen incentivos de ningún tipo.

62 La información reportada para el GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres, contempla únicamente la información correspondiente a salario medio, no se incluyen incentivos de ningún tipo.

Formación y evaluación de empleados

[GRI 404-1] [GRI 404-3]

El enfoque de gestión del desempeño en Canacol abarca a todos los colaboradores. Alineamos sus contribuciones con los objetivos estratégicos.

La Compañía cuenta con un sistema de evaluación de desempeño anual, diseñado para minimizar sesgos en los procesos y mejorar el

seguimiento en el cumplimiento de los objetivos e identificación de brechas de conocimiento y habilidades blandas. La evaluación incluye planeación estratégica, definición de objetivos, reuniones de seguimiento y autoevaluaciones. Para ello, utilizamos la plataforma GED con el fin de monitorear habilidades y necesidades de capacitación.

En 2023, el 98,7% de los colaboradores completaron sus evaluaciones de desempeño.

Porcentaje de evaluaciones individuales de desempeño a los empleados - Colombia

| | Año | | |
|--|-------|-------|-------|
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Gestión por objetivos: uso sistemático de objetivos medibles acordados por la línea superior | 99,1% | 99,5% | 98,7% |
| Evaluación multidimensional del desempeño (por ejemplo, retroalimentación de 360 grados) | 99,1% | 99,5% | 98,7% |
| Clasificación formal comparativa de los empleados dentro de una categoría de empleados | 99,1% | 99,5% | 98,7% |

Permiso parental

[GRI 401-3]

Promovemos acciones enfocadas en apoyar a nuestros colaboradores en salud, bienestar y flexibilidad al solicitar permisos laborales. Una

de las modalidades es el permiso parental. En 2023 se solicitaron 11 permisos, sin embargo, hubo un decrecimiento del 40% en el número de colaboradores hombres que regresaron a la Compañía y siguieron en la empresa 12 meses después de su ausencia.

| Permiso parental | Hombres | Mujeres | Total |
|---|---------|---------|-------|
| Número de colaboradores que han tenido derecho al permiso parental durante el 2023 | 5 | 6 | 11 |
| Número de colaboradores que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental 2023 | 5 | 6 | 11 |
| Número de colaboradores que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que continuaban siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo durante el 2023 | 3 | 6 | 9 |

Otra modalidad es el permiso por nacimiento de un hijo/a, asociada al beneficio de siete (7) días hábiles de descanso remunerado, adicionales a las licencias establecidas en

la normativa colombiana para hombres y mujeres. Los días son otorgados al finalizar la respectiva licencia.

Políticas para la prevención de la discriminación y el acoso laboral

[GRI 406-1]

Adoptamos una política de cero tolerancia con la discriminación en nuestro equipo y relaciones con grupos de interés. En el 2023, actualizamos nuestra política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), en donde manifestamos expresamente el rechazo a cualquier forma de exclusión o violencia por causa de la orientación

sexual, la identidad de género, la etnicidad, la edad, la discapacidad o el origen, entre otros.

La política de prevención del acoso laboral y sexual junto a las demás directrices (Política de Derechos Humanos, Manual de Derechos Humanos, Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y Conducta Empresarial), promueve un ambiente de trabajo donde todas las personas son tratadas con respeto y dignidad.

Para conocer los contenidos de las políticas de derechos humanos, ética y conducta empresarial y gestión corporativa, consulte el siguiente enlace:

<https://canacolenergy.com/es/about-us/governance-1/>



Nuestras políticas fomentan un ambiente laboral inclusivo y diverso, condenando el acoso en todas sus formas. Implementamos programas de sensibilización y capacitación en equidad y diversidad para reforzar esta cultura.

El Comité de DEI supervisa, identifica y gestiona las prácticas discriminatorias, apoyando

estrategias para garantizar un ambiente laboral seguro y justo, promoviendo igualdad de oportunidades para todos. Cualquier sospecha relacionada con acoso laboral y sexual podrá ser reportada de manera directa a nuestro Comité de Convivencia Laboral y/ presentarse en la Línea de Denuncias Independiente, dispuesta por Canacol para todos los grupos de interés.

Nos complace reportar que durante el 2023 no hubo ningún caso de discriminación o acoso.

Para conocer los contenidos de la Política de Prevención del Acoso laboral y Sexual consulte el siguiente enlace: [sexual_harassment_policy_es.pdf \(canacolenergy.com\)](#)





Relacionamiento con comunidades rurales y étnicas

Desde los principios de la Política de Bienestar Social y el Plan de Responsabilidad Social como marcos de gestión para establecer un relacionamiento con las comunidades de las áreas de influencia, Canacol continúa poniendo en marcha sus líneas estratégicas sobre información y comunicación, atención de IPQRS, oportunidades laborales, adquisición de bienes y servicios, inversión social, desarrollo productivo y empresarial, desarrollo humano, fortalecimiento comunitario e institucional, fortalecimiento de comunidades étnicas y ambiente.

El marco del proceso de relacionamiento con los grupos de interés se enfoca en fortalecer el diálogo intercultural mediante protocolos y lineamientos que generen confianza y participación conjunta para la ejecución de las actividades y acciones encaminadas al bienestar social. Nuestra Política de bienestar social y el Protocolo de Relacionamiento Intercultural



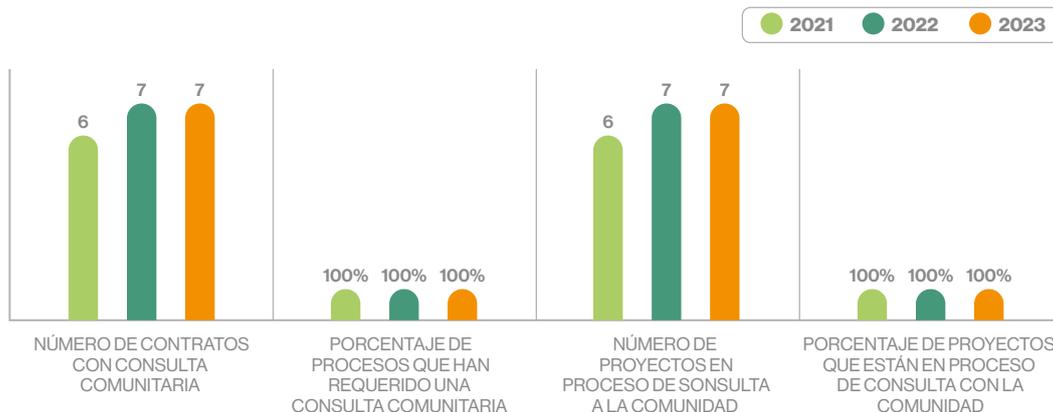
consideran tres principios relevantes para el relacionamiento:

- **Participación:** trabajo en equipo entre la Compañía, la comunidad y el Estado.
- **Sostenibilidad:** equilibrio en las operaciones, aportando al desarrollo social y ambiental de largo alcance.
- **Respeto por la diferencia:** velar por el cumplimiento de la legislación nacional e internacional, respetando la cultura y tradiciones locales.

Con soporte en los principios y pilares, nuestra gestión social realiza:

- Identificación y análisis de grupos de interés.
- Comunicación temprana de información a los grupos de interés asegurando su importancia y accesibilidad.
- Elaboración del plan de acción para cada proceso de consulta, especialmente con comunidades étnicas, garantizando su documentación y seguimiento.
- Alianzas estratégicas entre las comunidades y la Compañía para resolver situaciones complejas.
- Manejo de IPQRS mediante un proceso efectivo y accesible.
- Monitoreo de los proyectos de desarrollo comunitario.
- Reporte de retroalimentación con los grupos de interés sobre las actividades del proyecto.

En 2023 adelantamos con las comunidades del área de influencia siete procesos de consulta comunitaria relacionada con igual número de proyectos.



En 2023 la Compañía realizó un total de 237 reuniones con autoridades locales y líderes comunitarios por bloque. En estos espacios participaron 5.099 personas.

| Bloque | Número de reuniones | Número de participantes |
|----------------|---------------------|-------------------------|
| VIM 5 | 86 | 1.992 |
| Esperanza | 55 | 1.288 |
| Rancho Hermoso | 12 | 202 |
| SSNJ 7 | 21 | 202 |
| VIM 19 | 0 | 0 |
| VIM 21 | 25 | 854 |
| VIM 33 | 14 | 286 |
| VMM 45 | 24 | 275 |
| VMM 49 | 0 | 0 |
| Total | 237 | 5.099 |

La Compañía cuenta con el sistema de IPQRS que se gestiona a través de un tercero independiente, en aras de garantizar la transparencia e independencia de los procesos. Este es revisado de manera periódica para identificar oportunidades de mejora a fin de aplicar en relacionamiento comunitario. Igualmente sostiene reuniones informativas y de seguimiento con las comunidades étnicas a través de sus representantes y autoridades locales.

Impacto y gestión de las operaciones en las comunidades locales

[GRI 413-1] [GRI 413-2] [SOC-12] [EM-EP-210b.1]

La gestión de los impactos y riesgos incluye las prácticas de las normas internacionales como la Iniciativa de Reporte Global, los Principios de Inversión Responsable, Carbon Disclosure Project, el Índice de Sostenibilidad Dow Jones, los Principios del Pacto Mundial, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las Normas de Desempeño de la IFC y las Directrices sobre medio ambiente, salud y seguridad del Grupo del Banco Mundial, principalmente.

Canacol identifica los riesgos potenciales y reales de la operación para gestionarlos, garantizar la seguridad jurídica y establecer parámetros para monitorear la viabilidad social y ambiental, identificando y analizando los siguientes aspectos:

- Las posibles afectaciones culturales en el ámbito territorial de las comunidades étnicas y las compensaciones
- Conflictos interétnicos asociados a la propiedad del territorio o representatividad
- Seguridad física
- Bienes y servicios
- Sitios de importancia cultural



Durante el 2023 identificamos y reportamos los siguientes impactos negativos en las comunidades locales:

Impactos negativos ambientales:

- Cambio del paisaje
- Contaminación auditiva

Impactos negativos socioeconómicos:

- Incremento de precios en la zona
- Desplazamiento de actividades económicas tradicionales

Mitigamos los impactos negativos ambientales y sociales informando sobre las regulaciones, la implementación de medidas preventivas y el control para el manejo de las posibles afectaciones. Organizamos reuniones con las comunidades para evaluar la efectividad de las medidas de manejo desarrolladas. Evaluamos los riesgos y oportunidades, promoviendo la cooperación comunitaria y gubernamental hacia un desarrollo sostenible.

Canacol cuenta con políticas de bienestar social para asegurar el crecimiento socioeconómico de las comunidades cercanas a sus operaciones. Respaldamos nuestro compromiso con la creación de proyectos de inversión social alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los planes de desarrollo municipales y departamentales.

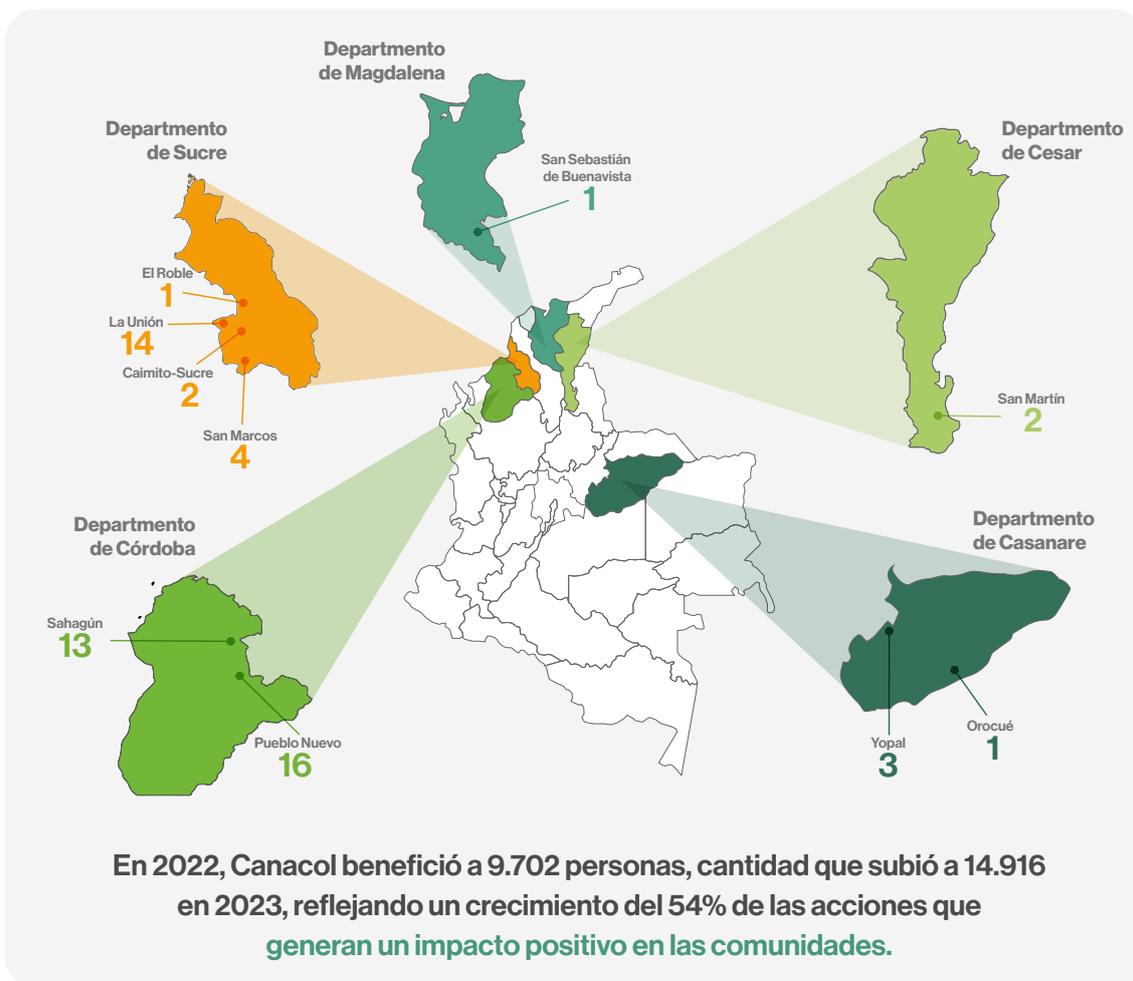
Durante el 2023 ejecutamos 57 iniciativas bajo la línea de Fortalecimiento Comunitario, enfocadas en mejorar los servicios de salud, saneamiento básico e infraestructura. Lo anterior incluye:

- Mejora de viviendas
- Instalación de servicios de gas domiciliario
- Construcción de salones comunales
- Optimización de microacueductos
- Instalación de parques
- Ayuda humanitaria

Todos los proyectos ejecutados por la Compañía son concertados y socializados con las diferentes comunidades. Como soporte de estos procesos se realizan actas de las reuniones – tanto de inicio, como de seguimiento- estas incluyen la definición de los recursos

disponibles a ejecutar, el perfil del proyecto y su relacionamiento con los planes de desarrollo municipal.

Las 57 iniciativas se desarrollaron en los siguientes municipios:



Impacto e inversión social

[SOC-9] [SOC-13]

Creamos sinergia para el trabajo conjunto con las comunidades, los líderes sociales, y las autoridades locales con el propósito de formular los proyectos de inversión contractual y voluntaria y adelantar programas que contribuyan con el bienestar económico y social.

Estamos comprometidos con dejar un legado positivo en las comunidades vecinas. Reconocemos y respetamos los derechos de

las comunidades étnicas de conformidad con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Cumplimos con toda la legislación aplicable para garantizar un Consentimiento Previo, Libre e Informado (CPLI).

Canacol y las comunidades priorizan proyectos sociales alineados con la normativa local y las necesidades comunitarias, integrándolos en los planes de desarrollo local. Nuestro enfoque cumple con estándares internacionales (IFC, ODS, Banco Mundial, otros), buscando un impacto positivo y la satisfacción de las comunidades beneficiadas.

Nuestras líneas de inversión se enfocan en cinco ejes temáticos:

- **Desarrollo productivo y empresarial:** generar oportunidades de desarrollo para el sector rural mediante la activación de iniciativas productivas, empresariales y de promoción social, a través del fortalecimiento de competencias, acceso a capital y asesoría especializada.
- **Desarrollo humano:** contribuir con el mejoramiento de la calidad educativa, la reducción del rezago escolar y el analfabetismo por medio del apoyo a las instituciones educativas y la consolidación de programas de formación.
- **Fortalecimiento comunitario e institucional:** apoyar a las instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil en el desarrollo estrategias e iniciativas que

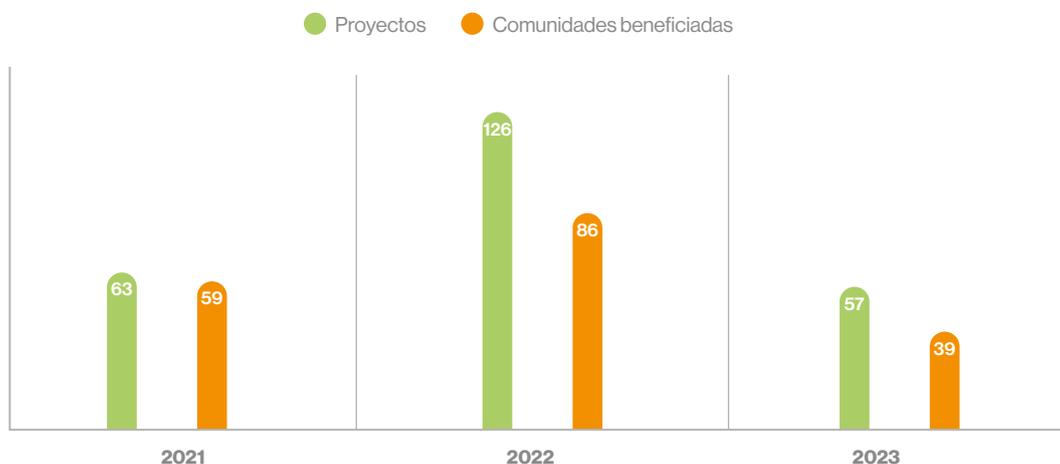
busquen mejorar la calidad de vida (proyectos orientados al mejoramiento de los servicios de salud, los servicios públicos y el saneamiento básico)

- **Fortalecimiento a las comunidades étnicas:** impulsar el desarrollo y la producción cultural de las comunidades étnicas que se relacionan con las actividades propias de la Compañía.
- **Ambiente:** desarrollar proyectos de inversión ambiental para contribuir a la protección y conservación de los recursos naturales de las áreas de influencia de la Compañía.

Canacol desarrolla proyectos de inversión social con una meta de sostenibilidad a largo plazo, alineados a la estrategia corporativa y los ODS.

En 2023 se ejecutaron 57 proyectos sociales en 39 comunidades del área de influencia, beneficiando a 14.916 personas.

Número de proyectos y comunidades beneficiadas



Entre 2002 y 2023 Canacol invirtió 2,41 millones de dólares en la puesta en marcha de proyectos sociales, generando un impacto positivo a 51.209 personas.

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--|---------------------|-----|---------------------|-----|---------------------|-----|
| | Millones de dólares | % | Millones de dólares | % | Millones de dólares | % |
| Contribuciones en efectivo | | 0% | | 0% | \$ 1,51 | 62% |
| Donaciones en especie | \$ 3,65 | 85% | \$ 2,65 | 85% | \$ 0,24 | 10% |
| Gastos generales de gestión y administración | \$ 0,64 | 15% | \$ 0,47 | 15% | \$ 0,66 | 28% |
| Total | \$ 4,29 | | \$ 3,12 | | \$ 2,41 | |

En el 2023 evaluamos el impacto de los proyectos sociales y la percepción de las comunidades a través de la aplicación de 587 encuestas dirigidas a los beneficiarios de 30 proyectos ejecutados entre 2022 y 2023. Los resultados mostraron una mejora en la calidad de vida relacionada con la infraestructura y servicios comunitarios (actividades productivas y acceso a agua), con una calificación entre 90 y 100% por parte de los beneficiados.

El proyecto de mejoramiento de 108 viviendas ejecutado en el corregimiento Betania en Pueblo Nuevo (Córdoba) fue calificado con 100% de satisfacción por los encuestados, quienes argumentaron un impacto positivo sobre su calidad de vida.

Ejecutamos iniciativas sociales que permiten impactar la calidad de vida de las mujeres líderes rurales emprendedoras. Hemos contribuido para que mujeres generen mayores ingresos para sus familias a partir del mejoramiento de sus emprendimientos y/o microempresas. En el proyecto dirigido a mujeres se evidencia un crecimiento del 39% de las ventas y un incremento del 52% de las utilidades. Para 2023 se constató que el 32% de las emprendedoras recibieron ingresos entre 1 y 3 millones de pesos y el 5%, ingresos superiores a los 3 millones de pesos.



Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario

[SOC-11]

En 2023, Canacol formuló la Política de Reasentamiento Involuntario con el propósito de brindar directrices y acciones requeridas para realizar un proceso de reasentamiento (individual/colectivo) de unidades sociales o unidades productivas que se vean afectadas por las actividades de la operación.

La Compañía se compromete a respetar los derechos humanos y evaluar las condiciones de riesgo y actividades que puedan generar un traslado involuntario, así como a desarrollar las mejores prácticas y estándares internacionales conforme a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, Políticas Internacionales en Materia de Reasentamiento de Población: Banco Mundial OP 4-12, BID OP-710, Manual para la Preparación del Plan de Reasentamiento de la Corporación Financiera Internacional (IFC) y normativa local, en caso de requerirse un desplazamiento físico y/o económico.

Evaluamos previamente los impactos y los riesgos que puedan afectar a las comunidades del área de influencia de nuestra operación, realizando análisis de alternativas para evitar un reasentamiento.

Si como consecuencia del desarrollo y ejecución de actividades relacionadas con los proyectos y/o la operación de la Compañía se requiere de procesos de traslado involuntario de población, se debe formular un plan que garantice las mismas o mejores condiciones socioeconómicas a la población potencialmente afectada y se restablezcan sus medios de vida.

A la fecha no se ha presentado ningún caso que requiera un reasentamiento poblacional por cuenta de las actividades y la operación de la Compañía.

Compromiso con comunidades étnicas

[SOC-10]

Las políticas de Bienestar Social y Responsabilidad Social y Consulta Previa de Canacol están orientadas a generar valor compartido y promover el desarrollo sostenible e incluyente en el área de influencia de la Compañía.

Los principios clave son:

- Participación activa con las comunidades y el Estado.
- Alianzas público-privadas sin reemplazar al Estado.
- Desarrollo eficiente y sostenible de proyectos
- Transparencia en la gestión
- Respeto a la legalidad y a las tradiciones locales.
- Innovación en prácticas sociales.

Canacol mantiene un compromiso con la transparencia y el respeto hacia la diversidad étnica y cultural en sus áreas de operación, asegurando la participación e integridad de los grupos étnicos conforme a la legislación aplicable. La Compañía actúa bajo los principios de Participación, Sostenibilidad y Respeto con el propósito de fortalecer el diálogo y el relacionamiento intercultural con las comunidades étnicas. Nuestros colaboradores, contratistas y proveedores se rigen por los lineamientos descritos en el protocolo de relacionamiento intercultural, elaborado por Canacol como guía para desarrollar la participación, la protección, e integridad cultural, social y económica de dichas comunidades. El protocolo también describe los principios, fundamentos y etapas del proceso de consulta previa en cumplimiento del marco jurídico nacional e internacional.

En el 2023 actualizamos el protocolo incluyendo las siguientes temáticas:

- Entendimiento del contexto local para el relacionamiento con las comunidades indígenas.

- Principios para el buen relacionamiento con comunidades indígenas.
- Mecanismo de reclamación.
- Auditoría y evaluaciones: acuerdo de reubicación y/o reasentamiento.

En 2023, ejecutamos con éxito procesos de consulta previa con cinco comunidades Zenú (Caivar El Varal, Cebolla Blanca, La Padilla, Peniel El Campano y San Andresito) ubicadas en Pueblo Nuevo y Sahagún, departamento de Córdoba. Durante el mismo año, la Compañía formalizó 18 convenios con comunidades étnicas, invirtiendo \$5.321.065.417 de pesos para viabilizar operaciones y fomentar relaciones armónicas con los habitantes de esta región.

Como parte del proceso de relacionamiento con los grupos de interés durante el 2023 realizamos 237 reuniones para divulgar información, aclarar las IPQRS, adelantar procesos de diálogo y evaluación de la inversión. Contamos con la participación de 5.099 personas que hacen parte de nuestros grupos de interés comunitario.

Zonas donde opera Canacol

[EM-EP-210a.1.] [EM-EP-210a.2.]

[EM-EP-510a.1.]

Canacol opera dentro o cerca de territorios en el 60% de sus áreas operativas. Reconociendo esto, priorizamos el cumplimiento estricto con todas las regulaciones pertinentes y mantenemos diálogo continuo con las comunidades vecinas. Nuestro objetivo es cultivar relaciones mutuamente beneficiosas y respetuosas, garantizando una gestión responsable de las regiones donde nuestras operaciones se cruzan con comunidades indígenas y sus tierras.

Canacol no realiza operaciones en áreas protegidas ni en áreas de alto valor de biodiversidad. Nuestras operaciones se sitúan en zonas de baja presión hídrica y en municipios que no son prioritarios para el posconflicto.

Según el Índice de Percepción de la Corrupción 2023 de Transparencia Internacional, Colombia

no se encuentra entre los 20 países con mayor percepción de corrupción. Canacol no está presente en los territorios identificados con los niveles más altos de percepción de corrupción según el IPC.

Para conocer los contenidos sobre índice de Percepción de la Corrupción, consulte el siguiente enlace: <https://www.transparency.org/en/cpi/2023>



Retrasos no técnicos

[EM-EP-210b.2.]

Entre 2021 y 2023, se redujo el número total y la duración de los bloqueos comunitarios, indicando una mejora en la gestión de conflictos y en las relaciones con las comunidades. La excepción son los bloqueos por el mal estado de las carreteras, adecuaciones que son responsabilidad directa del Estado. Si bien se realizaron bloqueos por incumplimiento de acuerdos, Canacol aclaró las inquietudes manifestadas por las comunidades y viene cumpliendo todos los compromisos concertados entre las partes.



Durante el 2023 el número de bloqueos aumentó en 38% con relación a la situación presentada en

el 2022 pero hubo una reducción del 19% en el número de días desarrollados.

Retrasos no técnicos

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Número de bloqueos de la comunidad | 57 | 29 | 40 |
| Número de días de los bloqueos | 95 | 54 | 44 |
| Número de bloqueos por parte de las comunidades de la zona de operaciones debido a cuestiones laborales | 19 | 5 | 4 |
| Número de días de bloqueo en la zona de operaciones por cuestiones laborales | 17 | 5 | 19 |
| Número de bloqueos por parte de las comunidades en la zona de la operación debido al mal estado de las carreteras | 8 | 5 | 6 |
| Número de días de bloqueo en la zona de la operación debido al mal estado de las carreteras | 1 | 2 | 12 |
| Número de bloqueos por parte de las comunidades en la zona de la operación debido a supuesto incumplimiento de los acuerdos / otras causas | 32 | 19 | 30 |
| Número de días de bloqueo en la zona de la operación debido a supuesto incumplimiento de los acuerdos/otras causas | 76 | 47 | 13 |



Empleo y desarrollo local

En Canacol promovemos la vinculación laboral (mano de obra calificada y no calificada) para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades vecinas a la operación. Enfocamos nuestros esfuerzos en fortalecer las capacidades técnicas, económicas y administrativas de las empresas locales para vincularlas a nuestra cadena de suministro y potenciar su oferta en el mercado. Esto nos permite generar valor compartido con los grupos de interés, buscando el desarrollo sostenible de las comunidades del área de influencia a través de la competitividad local, regional y nacional.

Nuestra Política de Bienestar Social cuenta con diferentes procesos de gestión para generar un mayor desarrollo de mano de obra local, acorde con las obligaciones legales y/o extralegales por parte de las empresas contratistas. La totalidad de los procesos de vinculación laboral se realizan en cumplimiento de lo establecido por la normatividad aplicable en materia de Servicio Público de Empleo y demás legislación (Decretos 1072 de 2015 y 1668 de 2016, las Resoluciones 145 y 555 de 2017).

Desarrollo local

[GRI 202-2] [GRI 204-1] [SOC-14] [SOC-15]

La Estrategia de Responsabilidad Social y Política de Bienestar Social de Canacol compromete a la Compañía con la generación oportuna de oportunidades laborales mediante la contratación de mano de obra local calificada y no calificada, cumpliendo con la normativa colombiana y los acuerdos establecidos con las comunidades y las autoridades locales y regionales.

La Compañía impulsa el empleo local y la inclusión de empresas locales en su cadena de suministro. Canacol se asegura de que sus

contratistas cumplan con la legislación y los acuerdos relacionados con el Servicio Público de Empleo.

En 2023 Canacol contrató de manera indirecta un total de 421 colaboradores (162 trabajadores calificados y 259 no calificados) y un total de 487 colaboradores de manera directa (479 calificados y 8 no calificados).

Durante el 2023 el número de colaboradores no calificados con contratación indirecta aumentó en 0,22% en relación con la contratación realizada en el 2022. El 100% de la mano de obra local fue contratada bajo esta modalidad.

| Contratación indirecta | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------|------|------|------|
| Local | 253 | 212 | 259 |
| No local | 0 | 0 | 0 |
| Total | 253 | 212 | 259 |





Gestión sostenible de la cadena de valor

Para Canacol, la cadena de abastecimiento es un elemento clave que le permite alcanzar sus objetivos de sostenibilidad. Consideramos que nuestro sistema de valor es una de nuestras mayores oportunidades para ser agentes positivos de cambio para Colombia. Llevamos a cabo estrategias ASG (Ambiente, Social y Gobierno Corporativo) en cada uno de los procesos que involucran proveedores de bienes y servicios, con el fin de cumplir con los más altos estándares de sostenibilidad en el sector de hidrocarburos.

La estrategia de la cadena de abastecimiento de Canacol está alineada con los más altos estándares ASG. Los procesos de evaluación y selección de proveedores de Canacol siguen los requisitos de

la norma ISO 14001, así como el Plan de Calidad Ambiental de la Compañía.

Canacol organiza reuniones semanales de Gestión de Calidad del Servicio (SQM) con sus proveedores con el objetivo de comunicar los objetivos, las políticas, las orientaciones y los enfoques empresariales, así como ofrecer la oportunidad de intercambiar conocimientos y opiniones entre los proveedores y la Compañía. En 2023 Canacol seleccionó a 626 proveedores para suministrar servicios o bienes durante el año. Para el caso de oferentes y nuevos oferentes, evaluamos 93 proveedores (72 y 21 respectivamente), siendo seleccionado el 19% (17 oferentes) según los estándares de calidad.

En 2023, realizamos 26 reuniones SQM con proveedores estratégicos y capacitamos 56 colaboradores sobre gestión de contratos.

| SQM | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Buenas prácticas laborales | 0 | 347 | 299 |
| Desempeño corporativo de calidad en el servicio (SQM) | 38 | 42 | 26 |
| Empleados capacitados en el programa de gestión de contratos | 51 | 58 | 56 |

Para conocer los contenidos sobre la cadena de valor y suministro, consulte el siguiente enlace:

<https://canacolenergy.com/es/sustainability/empowering-our-people/supply-chain-management/>



Prácticas laborales

[GRI 409-1]

Estamos comprometidos con la generación de un entorno laboral digno y ético, mediante la activación de las políticas de prevención del acoso laboral y sexual, derechos humanos, bienestar social, Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y Conducta Empresarial, contra el trabajo forzoso, el acoso laboral y sexual, y una estructura de comités enfocados en la convivencia y la equidad (DEI y Convivencia Laboral, principalmente). Hemos implementado un esquema de sensibilización y capacitación en la materia, haciéndolo extensivo a nuestra cadena de valor.

La Compañía garantiza los derechos laborales. Por ello realizamos ejercicios de auditoría a nuestros contratistas. En 2023 se adelantaron 23 auditorías a proveedores evaluando el cumplimiento de criterios sociales como: planes, programas, procedimientos que contengan los asuntos de participación laboral, adquisición de bienes y servicios locales, respuestas a PQRS, inversión social, inclusión de enfoque diferencial y género, medidas para la contratación de personal de mano de obra calificada y no calificada, proceso de selección de contratistas y proveedores locales, gestión de riesgos con grupos de interés locales, regionales y nacionales, proceso de información y comunicación con grupos de interés, entre otros, para garantizar el cumplimiento de nuestras políticas con contratistas y subcontratistas.

Selección de proveedores

[GRI 414-1] [GRI 308-1]

Canacol promueve programas ASG con sus proveedores de bienes y servicios, incluyendo las siguientes acciones:

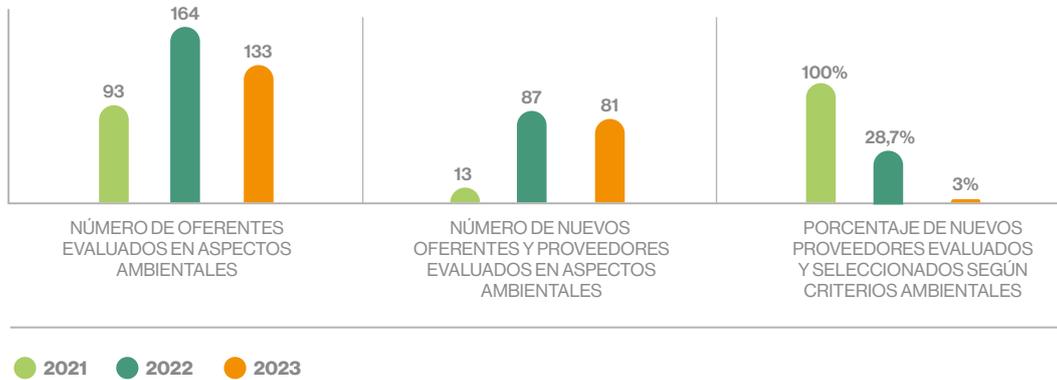
- **Socialización:** Canacol socializa el Código de Conducta y Ética de Proveedores y la estrategia ASG con todos sus proveedores de bienes y servicios.
- **Censo de Proveedores:** Canacol realiza un censo de proveedores locales en las zonas en donde cuenta con operaciones e implementa un plan de desarrollo para promover su participación en las acciones y actividades de la Compañía de manera directa o indirecta.
- **Capacitaciones:** priorizamos capacitaciones en criterios ASG; salud y seguridad; Diversidad, Equidad e Inclusión; cambio climático y derechos humanos dentro de la cadena de abastecimiento.
- **Encuestas de sostenibilidad:** identificación de proveedores de bienes y servicios riesgosos en términos de sostenibilidad.

Estas acciones nos permiten identificar y promover buenas prácticas en materia de sostenibilidad con los proveedores de bienes y servicios, asegurando el cumplimiento de las normas, el buen desempeño y las relaciones a largo plazo en nuestra cadena de suministro.

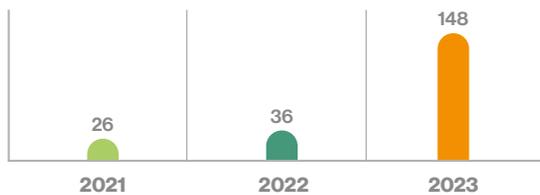
En 2023, el 100% de los licitadores y nuevos proveedores de Canacol fueron evaluados y seleccionados teniendo en cuenta altos estándares en el desempeño ASG.

Contratistas evaluados según criterios ASG (ambiente)

En 2023 se evaluó un total 133 proveedores y 81 nuevos proveedores. Del total de proveedores, 4 nuevos proveedores quedaron seleccionados.



Contratistas evaluados según criterios ASG (social)



Nuevos proveedores evaluados y seleccionados con criterios sociales.

En 2023 se evaluó un total 148 proveedores y 95 nuevos proveedores. Del total de proveedores, 8 nuevos proveedores quedaron seleccionados.



Evaluación de oferentes y nuevos proveedores en estándares de calidad



Evaluación de los proveedores en gobierno corporativo



En 2023, Canacol aplicó el primer ejercicio para la identificación de riesgos ASG en la cadena de abastecimiento. La iniciativa se basó en la autoevaluación de 33 proveedores críticos para la Compañía donde se midieron más de 80 indicadores ASG. Lo anterior sirvió de base para el desarrollo y la inclusión de criterios ASG para la evaluación y selección de proveedores de la Compañía. Adicionalmente, el proceso de identificación de dichos riesgos permitió a Canacol establecer planes de seguimiento y de fortalecimiento ASG con sus proveedores, para prevenirlos y mitigarlos. El proceso será puesto en marcha en su totalidad en el 2024 con la participación de los proveedores más relevantes para la Compañía categorizados como tácticos y estratégicos.

Cadena de suministro

[GRI 414-2] [GRI 308-2]

Hemos identificado y gestionado los impactos sociales y ambientales en la cadena de

suministro a través de la adopción de estándares y controles regulares, incluyendo auditorías de cumplimiento y seguimiento semanal a los compromisos de los proveedores. Las evaluaciones integran los criterios de calidad, cantidad y seguridad en la producción y la entrega, los requisitos básicos de Canacol y los requisitos mínimos según el bien o servicio a contratar de la legislación laboral y ambiental y las normas de gestión, incluidas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, y el cumplimiento de la política anticorrupción.

Canacol formuló un plan de auditoría y evaluación para proveedores estratégicos relevantes para la categoría de trabajo de operaciones de alto riesgo. Para evaluar el comportamiento de los proveedores en materia de sostenibilidad se realizan los siguientes tipos de evaluaciones:

- **Documental** a través del formulario de evaluación de desempeño. Los temas abordados son: integridad empresarial, derechos humanos, relacionales laborales, salud y seguridad y sistema de gestión medioambiental. Si los proveedores poseen un alto riesgo de sostenibilidad, se requerirá la inspección in situ por parte del equipo de ASG para verificar el resultado de la evaluación
- **Auditoría in situ:** Canacol, junto a un consultor externo, realiza la evaluación en el sitio de operación del proveedor

En 2023, 26 de nuestros proveedores fueron clasificados como estratégicos/críticos.

El 36% de nuestras compras son a proveedores críticos de primer nivel.

Número total de proveedores críticos y no críticos

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|------|
| Total de proveedores de nivel 1 (proveedores directos) | 667 | 724 | 624 |
| Proveedores críticos de nivel 1 | 21 | 36 | 26 |
| Proveedores críticos de otros niveles (proveedores indirectos) | 0 | 0 | 0 |
| Porcentaje de compras a proveedores de nivel 1 (proveedores directos) | 100% | 100% | 100% |
| Porcentaje de compras a proveedores críticos de nivel 1 | 64,7% | 71,3% | 36% |
| Porcentaje de compras a proveedores críticos de otros niveles (proveedores indirectos) | 0% | 0% | 0% |
| Total porcentaje compras proveedores críticos | 64,7% | 7,3% | 36% |

En 2023 se realizaron auditorías HSEQ a 35 proveedores de los cuales 32 presentaron hallazgos y de éstos, 17 cerraron los hallazgos.

Desarrollo de proveedores locales

[SOC-14]

Estamos enfocados en la capacitación y el fortalecimiento de proveedores locales para cumplir con estándares internacionales. En 2023 se contribuyó significativamente al desarrollo económico y social de los proveedores locales mediante la contratación de mano de obra calificada y no calificada y el monitoreo a su desempeño.

Los proveedores de alto riesgo son fundamentales para la continuidad de los servicios de la empresa al igual que los contratistas de mano de obra intensiva, quienes realizan actividades que podrían afectar significativamente nuestras operaciones, la salud y la seguridad de nuestro personal o de la comunidad, el cumplimiento de los derechos laborales y los requisitos ambientales, con riesgo de violaciones de los derechos humanos que incidirían en nuestra reputación. Para gestionar y controlar los riesgos de sostenibilidad, hemos adelantado tres medidas de control:

- **Programas de capacitación:** Canacol ofrece programas de mejora para cerrar brechas en los conocimientos o procedimientos de los proveedores.
- **Evaluaciones de desempeño:** evaluamos el desempeño de los parámetros ASG para cada proyecto con el propósito de identificar oportunidades de mejor.
- **Reuniones de Gestión de la Calidad del Servicio (SQM, por sus siglas en inglés):** los proveedores participan en revisiones periódicas de su desempeño

Anualmente, Canacol realiza un censo de proveedores para identificar la nueva oferta de bienes y servicios en las zonas de influencia de la operación y consolidar las relaciones comerciales que permitan la contratación dentro de las operaciones. En 2023 identificamos 90 proveedores. Las poblaciones de Sahagún (Córdoba), San Martín (Córdoba) y Yopal (Casanare) tuvieron una mayor oferta.

En 2023 Canacol evaluó un total de 26 proveedores en relación con los impactos sociales. De éstos, solo 19 proveedores pasaron dichos filtros.

Censo de proveedores - 2021 y 2023

Departamento de Córdoba

Chinú
2021: N/A
2022: 4
2023: N/A

Sahagún
2021: 60
2022: 29
2023: 23

Pueblo Nuevo
2021: 52
2022: 9
2023: 3

Monte Libano
2021: 1
2022: 1
2023: N/A

Planeta Rica
2021: 1
2022: 1
2023: 1

San Martín
2021: N/A
2022: 8
2023: 19

Departamento de Sucre

Sincelejo
2021: N/A
2022: 9
2023: 7

Sampués
2021: N/A
2022: 7
2023: 2

San Benito Abad
2021: N/A
2022: 10
2023: N/A

San Marcos
2021: 43
2022: 16
2023: 5

La Unión
2021: 30
2022: 12
2023: 4

Caimito
2021: 3
2022: 1
2023: N/A

Corozal
2021: 1
2022: 1
2023: 1

Viejo Tolu
2021: 1
2022: 2
2023: 1

Departamento de Casanare

Yopal
2021: 20
2022: 20
2023: 19

Orocue
2021: 4
2022: 3
2023: 5

Total:
2021: **216** 2022: **133** 2023: **90**

La Compañía adquirió el 98% de todos los bienes y servicios a nivel local, regional y nacional.

La Compañía cuenta con el apoyo de las cámaras de comercio de los departamentos y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) a nivel regional. También, con el Ministerio de Industria y Comercio, principalmente, para fortalecer la gestión de los proveedores. De igual manera adelantamos las siguientes actividades con el objetivo de fortalecer las relaciones y el

crecimiento empresarial de los proveedores locales:

- Programación de ruedas de negocios
- Planificación y desarrollo de capacitaciones presenciales y virtuales
- Cursos certificados
- Ferias comerciales



Un negocio transparente y ético



08 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Un negocio transparente y ético

En Canacol estamos comprometidos con las mejores prácticas de ética empresarial, transparencia y respeto por los derechos humanos en todos los niveles de nuestra operación.



Ética, cumplimiento y anticorrupción

- Promover la integridad en todas las operaciones de la Compañía, cumplir con las leyes y regulaciones pertinentes, así como prevenir, detectar y abordar cualquier forma de corrupción o conducta indebida.



Derechos humanos

- Prevenir y supervisar los impactos directos e indirectos sobre los derechos humanos y aplicar mecanismos de reclamo y reparación.



Gobierno corporativo, gestión de riesgos y manejo de crisis

- Promover la participación en las decisiones relacionadas con la estrategia ASG para alinearla con las expectativas del mercado y la gestión de riesgos.



Gestión de asuntos de sostenibilidad

Asunto de sostenibilidad



Ética, cumplimiento y anticorrupción

Enfoque de Gestión

[GRI 3-3]

- Actualizar las políticas y los programas corporativos de ética, cumplimiento y anticorrupción.
- Promover las auditorías y el monitoreo con respecto a la ética y la anticorrupción.
- Gestionar los riesgos relacionados con corrupción.
- Capacitar a los colaboradores en ética, cumplimiento y anticorrupción.
- Promover canales de denuncia.

Progreso

[GRI 3-3]

- Lanzamiento y puesta en marcha del Sistema Integral de Ética, Cumplimiento y Anticorrupción.
- Actualización del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAFIT)
- Actualización del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).
- Actualización de la Política Anticorrupción.
- Implementación de un nuevo Formulario para el Reporte de Conflictos de Interés.
- Implementación del Capítulo de Compliance Penal en el marco del PTEE.
- Capacitación al 100% de los colaboradores en el Sistema Integral de Ética, Cumplimiento y Anticorrupción y en Compliance Penal.



Derechos humanos

- Fortalecer el Sistema de Gestión de Derechos Humanos.
- Gestionar riesgos relacionados con derechos humanos.
- Capacitar a los colaboradores en derechos humanos.
- Integrar las políticas de derechos humanos a la cadena de valor.

- Concientización del 100% de nuestros colaboradores sobre la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Actualización del Formato de Gestión de Riesgos y Oportunidades de la Compañía incorporando la identificación de posibles vulneraciones de derechos humanos.
- Desarrollo de 36 talleres teórico-prácticos de identificación y asociación de riesgos y oportunidades en derechos humanos con cada una de las áreas de la Compañía.
- Capacitación del 100% de los colaboradores de la Compañía en derechos humanos.
- Aumento del 25% de contratistas capacitados en derechos humanos con respecto a 2022.
- Capacitación a 284 miembros de la Fuerza Pública y contratistas de seguridad privada en los departamentos de Córdoba, Cesar y Sucre.

Asunto de sostenibilidad



Gobierno corporativo, gestión de riesgos y manejo de crisis

Enfoque de Gestión

[GRI 3-3]

- Consolidar capacidades y promover conductas asociadas a la actuación íntegra, el gobierno corporativo y la gestión de riesgos.
- Velar por el cumplimiento legal, normativo y de las prácticas de gobierno corporativo, asegurando su monitoreo y vigencia.

Progreso

[GRI 3-3]

- Capacitación al 100% de los colaboradores en prácticas de gestión de riesgo.
- Incorporación de criterios de riesgo a nuestros procesos de desarrollo y aprobación de proyectos.
- Inclusión de la gestión de riesgos como KPI para todos los colaboradores.
- Publicación, en nuestro sitio web, de información actualizada sobre la gestión de riesgos.
- Supervisión continua de los riesgos de la Compañía por parte del Comité de Auditoría.
- Publicación del informe anual de gestión de riesgos emergentes.
- Incorporación, en nuestro proceso de gestión de riesgos y oportunidades, de los análisis de estrés y pruebas de sensibilidad para los riesgos emergentes, financieros, no financieros y estratégicos de la Compañía.
- Identificación y evaluación de riesgos físicos y de transición relacionados con el clima, además de la construcción de acciones de prevención y mitigación para abordarlos.
- Análisis financiero de riesgos y oportunidades climáticas y estudios de escenarios climáticos (SSP).
- Creación de una política de gestión y supervisión de riesgos establecida y supervisada por el Comité de Auditoría.
- Capacitación en ciberseguridad para el 100% de los colaboradores y contratistas críticos.
- Diseño de iniciativas específicas para fortalecer y potenciar las habilidades de la Junta en temas relacionados con la sostenibilidad.
- Plan de bonificación anual basado en objetivos corporativos e individuales específicos para todos los ejecutivos.
- Programa de incentivos y remuneración a largo plazo basado en medidas y desempeño ASG específicos.
- Plan de sucesión del Director Ejecutivo actualizado.

Riesgos, oportunidades y perspectivas futuras

[GRI 3-3]

Riesgos y oportunidades

En el entorno del sector petróleo y gas, el gobierno corporativo desempeña un papel crucial para la conformación de la dirección estratégica, la gestión de riesgos y la creación de valor sostenible para todas las partes interesadas. Es fundamental garantizar la integridad en todas las operaciones de la Compañía, desde la exploración y producción de gas natural hasta la distribución y comercialización, para mantener la confianza de los inversores, los reguladores, las comunidades locales y la sociedad en su conjunto. Abordando los cambios en conflictos de interés, la falta de diversidad en la toma de decisiones, la gestión inadecuada de riesgos y el cumplimiento normativo deficiente son los retos prioritarios para abordar por parte del gobierno corporativo en el sector. Al tiempo, urge identificar y capitalizar las oportunidades que se presentan, tales como la promoción de la sostenibilidad, la innovación, la mejora de la reputación y el acceso a nuevos mercados y talento.

Perspectivas futuras

El sector de petróleo y gas enfrenta grandes desafíos en el panorama actual: desde la transición hacia fuentes de energía más sostenibles hasta la creciente presión por parte de los grupos de interés para adoptar prácticas empresariales responsables. De ahí que nuestro gobierno corporativo emerja como un pilar para garantizar la transparencia, la responsabilidad y la creación de valor a largo plazo de la Compañía.

Para hacer frente a desafíos futuros:

- Seguiremos promoviendo las auditorías y el monitoreo con respecto a la ética y la anticorrupción, llevando a cabo evaluaciones regulares y exhaustivas que nos permitan identificar posibles riesgos y áreas de mejora, y asegurando la transparencia y la rendición de cuentas en todos los niveles de la Compañía.
- Continuaremos ejecutando capacitaciones a los colaboradores y demás grupos de interés, proporcionando formación y orientación sobre los principios y estándares internacionales de derechos humanos y su aplicación en el contexto específico de las operaciones del sector petróleo y gas.
- Nos enfocaremos en mejorar las políticas y programas corporativos de ética, cumplimiento y anticorrupción para asegurar su relevancia y efectividad en un entorno empresarial que evoluciona, incorporando las mejores prácticas globales.
- Reforzaremos nuestra gestión de riesgos asociados a corrupción mediante la implementación de controles y procedimientos adecuados, incluyendo la debida diligencia en las relaciones comerciales y el establecimiento de medidas preventivas para mitigar la exposición a prácticas corruptas.
- Seguiremos fortaleciendo nuestro Marco Integral de Derechos Humanos, articulando políticas y prácticas que aseguren el respeto y la protección de los DDHH en todas las actividades empresariales, desde la cadena de suministro hasta las operaciones en terreno.
- Impulsaremos las conductas asociadas a la actuación íntegra, el gobierno corporativo y la gestión de riesgos, mediante el fomento de una cultura organizacional basada en la responsabilidad y la excelencia operativa.
- Velaremos por el cumplimiento legal, normativo y de las prácticas de gobierno corporativo, asegurando su monitoreo y vigencia a través de sistemas de control interno y la participación en iniciativas de autorregulación y cumplimiento de estándares internacionales.

Prácticas destacadas y reconocimientos

Estos son los logros sobresalientes y reconocimientos obtenidos por nuestro compromiso con un negocio transparente y ético.

Reconocimiento a nuestra iniciativa Canacol: Una Cultura Enfocada en el Respeto y la Garantía de los Derechos Humanos

En el marco de los Estándares Internacionales en Acción – 2da Edición de Buenas Prácticas de Derechos Humanos y Empresas del Pacto Global Red Colombia Canacol fue seleccionada entre 176 prácticas postuladas que promueven con excelencia la Agenda 2030.

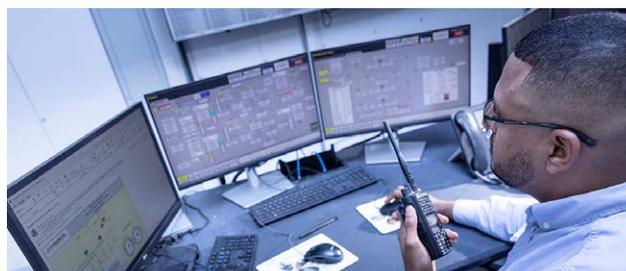


Canacol te Escucha: Un programa innovador de comunicación asertiva

En el año 2023 se lanzó el programa “Canacol te Escucha”, iniciativa que realiza procesos de capacitación y campañas de sensibilización sobre los riesgos relacionados con los derechos laborales en las operaciones desarrolladas por los colaboradores.

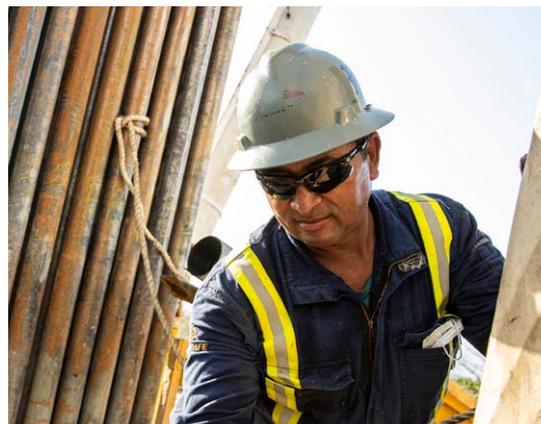
Canacol: Miembro Comprometido de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (VPI)

Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (VPI) orientan a las empresas sobre cómo llevar a cabo sus operaciones de seguridad garantizando, al mismo tiempo, el respeto por los derechos humanos. Esta iniciativa está integrada por más de 60 miembros y observadores, entre compañías, gobiernos y organizaciones no gubernamentales, que comparten buenas prácticas y se apoyan mutuamente para la aplicación de los principios. Durante la reunión plena de 2023 Canacol fue nombrada Miembro Comprometido.



Los inversionistas confían y creen en Canacol

Por octavo año consecutivo, la Bolsa de Valores de Colombia (BVC) otorgó a Canacol el reconocimiento IR por su compromiso voluntario con la adopción de mejores prácticas en materia de revelación de información y relación con inversionistas.



La seguridad de la información es fundamental para el crecimiento y el éxito de Canacol

En el 2023, Canacol obtuvo la recertificación en la Norma ISO IEC 27001:201. De esta manera garantizamos la protección de la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información.

Comprometidos con la diversidad de género

El nombramiento de Valentina Garbarini en la Junta Directiva responde al compromiso de Canacol con la diversidad de género (Política de Diversidad de la Junta). Para el 2023 la representación femenina en el Consejo aumentó del 0% al 13%.





Ética, cumplimiento y anticorrupción

Canacol se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2017 y, desde entonces, nuestras prácticas empresariales se ajustan a sus principios en materia de derechos humanos, trabajo, ambiente y lucha contra la corrupción.

Adicionalmente, la compañía desarrolla su estrategia ASG alineada con los estándares de sostenibilidad más reconocidos: las Normas de Contabilidad sobre Sostenibilidad (SASB), la plataforma de divulgación ambiental CDP, el

Grupo de Trabajo en Revelaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD), la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa de S&P Global, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) y la Guía del Foro Económico Mundial.

Continuamos comprometidos con los convenios internacionales adoptados en Colombia para luchar contra la corrupción y el soborno transnacional.

Compromisos ante convenios internacionales adoptados en Colombia para luchar contra la corrupción y el soborno transnacional

Convenios internacionales adoptados en Colombia para luchar contra la corrupción y el soborno transnacional.

Convenio de la OCDE de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales.

Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC).

Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC), refrendada por la Ley 970 de 2005, Ley FCPA de 1977 Ley estadounidenses sobre prácticas corruptas en el extranjero (FCPA).

Convención de la OCDE contra el cohecho, 1997. Convención contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales.

Ley contra la corrupción, Ley 1474 de 2011.

Política pública integral de lucha contra la corrupción.

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Ley 1712 de 2014 y Ley 1778 del 2 de febrero de 2016, Por la cual se reglamenta el soborno transnacional.

Ley 412 de 1997 por la que se aprueba la Convención Interamericana contra la Corrupción en Colombia.

Ley 599 de 2000 Código Penal. Ley 970 de 2005 por medio de la cual se ratifica la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción de Mérida de 2003.

Decreto 830 de 2021 (Personas Expuestas Politicamente - PEP) Circular Externa No. 100-000011 del 9 de agosto de 2021, que adiciona el Capítulo 6 de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades.

Cultura de ética, transparencia y cumplimiento

[GOV-3] [GOV-5] [EM-EP-510a.2] [EM-EP-510a.1]

La cultura de ética, transparencia y cumplimiento guía todas nuestras operaciones. Esto se refleja en nuestras políticas y prácticas internas, diseñadas para promover la honestidad, la integridad y el respeto.

Nuestro enfoque en la transparencia implica una divulgación proactiva de información relevante y un compromiso con la apertura y el diálogo con todas nuestras partes interesadas.

De la misma manera, mantenemos estrictos controles y procedimientos de cumplimiento para garantizar el apego a las regulaciones y normativas pertinentes, tanto a nivel nacional como internacional. Esta sólida cultura no solo fortalece nuestra reputación como una Compañía responsable, sino que sustenta nuestro compromiso con la sostenibilidad y el éxito a largo plazo.

Nuestras políticas de gobierno corporativo incluyen:

- Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- Sistema de Autogestión Integral de Prevención de Riesgos de Lavado de Activos, Financiamiento al Terrorismo y Financiamiento y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAFI).
- Política Corporativa Contra el Lavado de Dinero y la Financiación del Terrorismo.
- Política de Denuncia de Irregularidades.
- Política Anticorrupción.
- Política de Donaciones, Contribuciones y Patrocinios.

Información sobre áreas de seguimiento

| Áreas de reporte | Número de infracciones año fiscal 2023 |
|--|--|
| Corrupción o Soborno | 0 |
| Discriminación o Acoso | 0 |
| Datos de Privacidad del Cliente | 0 |
| Conflictos de Intereses | 0 |
| Lavado de Dinero o uso de Información Privilegiada | 0 |

Sistema Integral de Ética, Cumplimiento y Anticorrupción

[SASB EM-EP-510a.2] [GRI 2-15] [GRI 2-23] [GRI 2-24] [GRI 2-25] [GRI 2-27]

Lanzamos el Sistema Integral de Ética, Cumplimiento y Anticorrupción del cual hacen parte el [Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva \(SAGRILAFI\)](#), el [Programa de Transparencia y Ética Empresarial \(PTEE\)](#) y el [Código de Ética y Anticorrupción](#). Estos documentos actualizados en el 2023 están relacionados entre si y se fundamentan en los principios y valores de la Compañía como muestra del compromiso de la organización por mantener los más altos estándares de ética. Adicionalmente, el sistema de cumplimiento de la Compañía es verificado anualmente por un tercero independiente.

El conocimiento, el respeto y la garantía del sistema de cumplimiento son fundamentales para Canacol, por eso la participación de los colaboradores es prioritaria y tiene un impacto en los incentivos económicos asociados al desempeño de los empleados anualmente.

Sistema Integral de Ética, Cumplimiento y Anticorrupción



Evaluaciones de los riesgos de corrupción en las operaciones

[GRI 205-1] [GRI 205-3] [GRI 206-1]

Contamos con un historial demostrado de respeto por las normas más estrictas de conducta ética. De acuerdo con la última evaluación CSA de S&P Global Sustainable, nuestra calificación en el asunto de materialidad Negocios Éticos alcanzó un puntaje de 81/100, superando significativamente el promedio de la industria 48 /100.

En el 2023, el 100% de las operaciones de debida diligencia y cumplimiento, correspondientes a 11.821 fueron evaluadas sin riesgo significativo de corrupción. A su vez, utilizando la matriz de riesgos del PTEE que incluye a todas las contrapartes, no se encontró evidencia alguna de sanciones por prácticas de corrupción, soborno, competencia desleal, prácticas monopólicas o cualquier otra actividad que vaya en contra de la libre competencia.

Operaciones evaluadas con respecto a los riesgos relacionados con la corrupción



Apropiación de políticas y procedimientos anticorrupción

[GRI 205-2]

A partir del lanzamiento del Sistema Integral de Ética, Cumplimiento y Anticorrupción se capacitó a 418 colaboradores en los cambios introducidos a los manuales SAGRILAFT y PTEE (nuevo capítulo de Compliance Penal y nuevo Formulario para el Reporte de Conflictos de Interés). Adicionalmente, luego de actualizar nuestra [Política de Anticorrupción](#), formamos a todos los colaboradores en sus principios. Y mantuvimos en el 2023 nuestro compromiso de promover el comportamiento ético y el cumplimiento de las normas de la organización mediante programas de capacitación en el [Códigos de Ética y Conducta Empresarial](#) y [Código Ético y de Conducta para proveedores](#). El 100% de nuestros colaboradores, contratistas y proveedores completaron su capacitación.

Colaboradores formados en las políticas y procedimientos anticorrupción

| Región | Categoría Laboral | Unidad de medida | 2023 |
|----------|----------------------------|------------------|------|
| Colombia | Ejecutivos | # | 8 |
| | Porcentaje Ejecutivos | % | 100 |
| | Alta gerencia | # | 18 |
| | Porcentaje Alta gerencia | % | 100 |
| | Gerencia junior | # | 43 |
| | Porcentaje Gerencia junior | % | 100 |
| | Profesionales | # | 202 |
| | Porcentaje Profesionales | % | 100 |
| | Administrativos | # | 147 |
| | Porcentaje Administrativos | % | 100 |

Influencia política

[GRI 11.22.2] [GRI 415-1]

En Canacol nos aseguramos de cumplir con todas las regulaciones y requisitos legales relacionados con donaciones y contribuciones a terceros o partes afiliadas a través de nuestra [Política de Donaciones, Contribuciones y Patrocinios](#) que está encaminada a contribuir con el bienestar social y el beneficio de la operación.

Nuestras donaciones, contribuciones y patrocinios están en sintonía con la estrategia de inversión social para respaldar a organizaciones sin ánimo de lucro y comunidades locales. Esto abarca diversas áreas, como el desarrollo productivo y empresarial, el desarrollo humano, el fortalecimiento comunitario, institucional y el respaldo a minorías étnicas, así como la preservación ambiental. Además, proporcionamos financiamiento para apoyar acciones humanitarias.

Donaciones, Contribuciones y Patrocinios (miles de dólares)

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|-------|-------|
| Cabildeo, representante de intereses o similares | 483,1 | 513,5 | 709,5 |
| Campañas / organizaciones / Candidatos políticos locales, regionales o nacionales | - | - | 23,1 |
| Asociaciones comerciales o grupos exentos de impuestos | 500,4 | 47,1 | 189,4 |
| Otros | - | - | - |
| Total de donaciones, contribuciones y patrocinios | 983,5 | 560,6 | 922 |

- La Tasa de cambio utilizada para la conversión corresponde a: 1 USD = \$4.325,05 COP.
- El GRI 415-1 contempla únicamente campañas, organizaciones, candidatos políticos locales, regionales o nacionales

Principales receptores de contribuciones (miles de dólares)

| | 2021 | 2022 | 2023 | Total |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Public Services Superintendency | 351,8 | 210,1 | 208,6 | 770,5 |
| Energy and Gas Regulatory Commission (CREG) | 35,5 | 206 | 245,3 | 486,8 |
| Companies Superintendency | 86 | 74,4 | 237,3 | 397,7 |
| Colombian Natural Gas Association (NATURGAS) | 57,7 | 45,5 | 73 | 176,2 |
| Colombian Petroleum Association (ACP) | - | - | 116,4 | 116,4 |

Lobby y asociaciones comerciales - Alineación climática

Canacol forma parte de la Alianza Sectorial del Gas Natural: Camino a la Carbono Neutralidad, que incluye miembros destacados como la Asociación Colombiana de Gas Natural (NATURGAS), los ministerios de Ambiente y de Desarrollo Sostenible y de Minas y Energía de Colombia. Esta afiliación abarca todas las regiones donde operamos.

Nuestra membresía en NATURGAS refuerza nuestro compromiso con la descarbonización del sector gasífero colombiano, en línea con los principios del Acuerdo de París en materia de política climática. A través de nuestra participación, contribuimos con iniciativas que promueven la capacitación necesaria para una transición energética efectiva, así como al desarrollo de estrategias para proyectos de energía verde. Además, evaluamos la posibilidad de unirnos a

la Alianza del Petróleo y el Gas Metano (Marco OGMP 2.0) en 2024.

En 2022 Canacol se unió a IPIECA marcando un hito significativo en la integración de nuestros esfuerzos de descarbonización con los estándares de la industria. Revisamos nuestras afiliaciones con asociaciones comerciales y grupos de presión para garantizar su alineación con nuestros objetivos de sostenibilidad.

Para 2023, Canacol contribuyó con \$322.000 USD para fines climáticos y de sostenibilidad.

Toda actividad de cabildeo, donaciones o patrocinios climáticos debe ser autorizada por el máximo órgano de gobierno de Canacol y registrada adecuadamente en nuestros libros contables para garantizar transparencia. Así mismo, debe estar alineada con los objetivos corporativos y recibir la aprobación ejecutiva.





Derechos humanos

Seguimos comprometidos con el avance en la promoción, protección y respeto de los derechos humanos. En la última evaluación 2023 CSA, obtuvimos una calificación de 84/100 puntos en el rango de derechos humanos, evidencia de que la Compañía cuenta con un sistema de denuncias independiente que promueve y mejora el reporte de posibles vulneraciones. En el 2023, logramos otro año sin violaciones a los derechos humanos.

Adoptamos un enfoque integral de derechos humanos que permea todas nuestras operaciones y actividades. Este compromiso se extiende a nuestras oficinas principales en Bogotá y Calgary, pasando por la Estación Jobo, hasta nuestras subestaciones de gas y el campo Rancho Hermoso.

Enfoque integral de Derechos Humanos

[SASB EM-EP-210a.3] [GRI 411-1] [SOC-1] [EM-EP-210a.3]

Desarrollamos un enfoque integral de derechos humanos a través de una serie de documentos. En primer lugar, la [Política de Derechos Humanos](#) que establece los principios que rigen su integración en todos los aspectos de las operaciones, en armonía con diversos estándares y declaraciones internacionales.

En segundo lugar, el [Manual de Derechos Humanos](#) que proporciona lineamientos para su gestión y promoción, abarcando tanto el respeto por los derechos de las personas dentro de la Compañía como la promoción externa de mejores prácticas.

En tercer lugar, el proceso de [Debida Diligencia en Derechos Humanos](#) que describe pautas para identificar, evitar y resolver riesgos potenciales en esta materia.

Finalmente, la Guía de Derechos Humanos que establece las funciones, responsabilidades y procedimientos necesarios para su implementación dentro de la organización. Junto a estos documentos hemos definido los siguientes procedimientos que, en su conjunto, conforman el Marco Integral de Derechos Humanos de Canacol:

- **Gestión de denuncias de derechos humanos:** decreta los pasos para atender las denuncias recibidas a través de los canales de comunicación de Canacol
- **Remediación de derechos humanos:** proporciona pautas para abordar eficazmente las violaciones a derechos y diseñar estrategias para mitigar y transformar situaciones negativas dentro del contexto operativo de la Compañía
- **Seguridad y derechos humanos:** entrega directrices claras que rigen las interacciones de Canacol con las entidades responsables de la seguridad pública y privada
- **Identificación y gestión de riesgos:** establece un proceso para identificar y gestionar proactivamente los riesgos y oportunidades relacionados con los derechos humanos dentro de la Compañía
- **Gestión de tierras y derechos humanos:** define los lineamientos para asegurar que todas las actividades comerciales, particularmente aquellas relacionadas con la adquisición, el uso y las operaciones asociadas de tierras, se realicen con el máximo respeto a los derechos humanos.

Marco para la integración de los Derechos Humanos de Canacol

Documentos

- Política de Derechos Humanos
- Manual de Derechos Humanos
- Debida Diligencia en Derechos Humanos
- Guía de Derechos Humanos

Marco para la integración de los Derechos Humanos

Procedimientos

- Gestión de Denuncias de Derechos Humanos
- Remediación de Derechos Humanos
- Seguridad y Derechos Humanos
- Identificación y Gestión de Riesgos

Para más información consulte **Informe de Gestión de Derechos Humanos 2023** en el siguiente enlace: **Informes ASG | Canacol Energy Ltd.**



Escanéame

Comunicación y capacitación de Derechos Humanos

[GRI 410-1] [SOC-3]

Contamos con un Comité Ejecutivo encargado de orientar y comunicar todas las acciones de la empresa relacionadas con los derechos humanos, y de garantizar que nuestros valores y políticas se respeten en toda la organización. Cada año se publica el Informe de Gestión en Derechos Humanos de la compañía que resume las principales acciones y gestiones enfocadas en:

- Fortalecer la debida diligencia en derechos humanos.
- Fomentar una cultura de educación y respeto por los derechos humanos.
- Velar por la plena observación de los derechos humanos por parte de todos nuestros grupos de interés.

Nuestra Política de Derechos Humanos incluye un procedimiento detallado de seguridad en concordancia con los Principios Voluntarios, que guía las interacciones con responsables de seguridad pública y privada.

En caso de violaciones, activamos un proceso de notificación, investigación, posible remediación y acciones legales. Asimismo, establecemos un

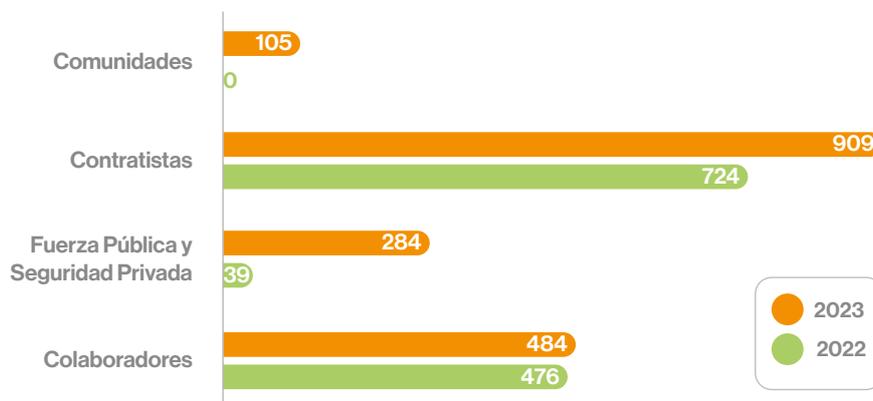
protocolo de comunicación y relación con la Fuerza Pública y contratistas de seguridad privada, con actividades como acercamientos iniciales y seguimiento del diálogo con las comunidades. Nuestro relacionamiento con los contratistas de seguridad privada se basa en los lineamientos de los contratos de prestación de servicios que se elaboran bajo los principios rectores y normas internacionales.

En el 2023, fortalecimos nuestra oferta de capacitaciones en derechos humanos con todos nuestros grupos de interés alcanzando resultados significativos como:

- Brindamos capacitación en derechos humanos y concientizamos sobre la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) al 100% de nuestros colaboradores.
- Logramos un aumento del 25% de contratistas capacitados en derechos humanos con respecto al 2022.
- 289 miembros de la Fuerza Pública y cuerpo de seguridad privada completaron su formación en derechos humanos.
- Comunidades vecinas de los departamentos de Córdoba, Cesar y Sucre recibieron sus primeras capacitaciones en derechos humanos.



Capacitaciones derechos humanos grupos de interés



Libertad de asociación

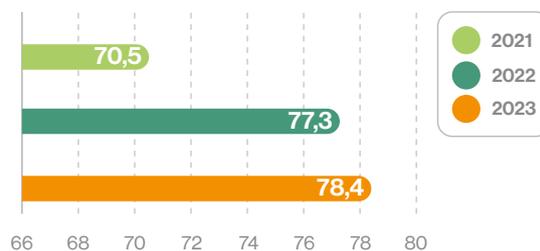
[GRI 407-1] [GRI 2-30]

Canacol se compromete con la libertad de asociación mediante un seguimiento constante y un plan de aseguramiento que abarca a todos los colaboradores y contratistas⁶³. Desde la inducción, se informa sobre sus derechos sindicales y se realizan verificaciones mensuales de los niveles de sindicalización y los beneficios asociados, manteniendo un diálogo abierto con sindicatos.

Adicionalmente, a través de auditorías anuales divididas en ciclos trimestrales, el programa de

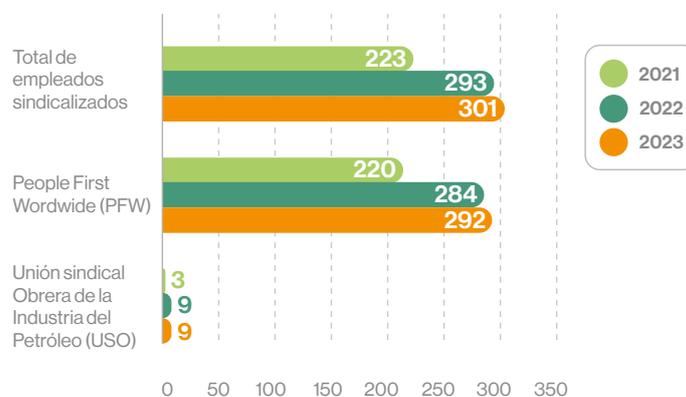
Buenas Prácticas Laborales garantiza el respeto por el derecho de asociación, promoviendo la sensibilización y el debate sobre normativas vigentes.

Porcentaje colaboradores cubiertos



*9 colaboradores se encuentran multiafilados a PFW y USO.

Colaboradores cubiertos por un sindicato independiente o acuerdos de negociación colectiva



63 Como áreas de operación se contemplan Colombia y Canadá. Los procesos de sindicalización son aplicados únicamente en Colombia.

Buenas prácticas laborales (BPL)

[GRI 308-1] [GRI 308-2] [EM-EP-210b.1]

Las auditorías sobre el desempeño en buenas prácticas laborales (BPL) de la Compañía abarcan a nuestra fuerza laboral, a los aliados comerciales y a los contratistas⁶⁴. Todos los contratos contienen cláusulas referidas al respeto y la promoción de los derechos humanos, lo mismo que nuestro Anexo de Seguridad Física, la Guía de Buenas Prácticas Laborales y el Código de Ética y Conducta para Proveedores.

A través de un monitoreo detallado y evaluaciones anuales, fortalecemos el cumplimiento de las obligaciones laborales, tanto voluntarias como las dictadas por la legislación. Las auditorías se realizan en el terreno y las revisiones se fundamentan en pruebas tangibles. Entrevistamos a empleados para constatar la adhesión a las BPL. De la misma manera, nuestra plataforma de diálogo con los proveedores cuenta con un módulo que mide su avance en la aplicación de normativas sobre derechos humanos.

En el 2023, 136 proveedores⁶⁵ participaron en los procesos de BPL de Canacol.

Buenas prácticas laborales (BPL)

| | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|
| Porcentaje de contratistas que demostraron cumplir con los aspectos jurídicos laborales y comunitarios acordados | 91,4% | 92,5% |
| Número de controles BPL | 347 | 299 |
| Número de trabajadores calificados y no calificados evaluados | 5.842 | 5.005 |
| Número de horas de trabajo en procesos BPL | 7.079 | 6.100 |
| Porcentaje de empresas que cumplen los acuerdos laborales y comunitarios | 84,4% | 86,0% |
| Porcentaje de empresas con planes de mejora continua | 98,9% | 99,3% |

Proveedores y derechos humanos

[GRI 409-1] [GRI 408-1] [GRI 407-1] [SOC-2]

En el 2023, mantuvimos la sección de derechos humanos en nuestra plataforma de contratación de proveedores y contratistas con el fin de garantizar el cumplimiento de todas las normas nacionales e internacionales antes de iniciar cualquier relación contractual.

Cumplimientos adquiridos por nuestros proveedores:

- Erradicación del trabajo infantil y forzoso.
- Respeto a las libertades, absteniéndose de incurrir en conductas de explotación laboral o amenaza.
- Aplicación de políticas enfocadas en derechos humanos, diversidad, equidad e inclusión, junto con medidas para prevenir el acoso laboral y sexual.
- Establecimiento de comités dedicados a la convivencia laboral y la equidad de género.
- Creación de canales de denuncia para abordar cualquier riesgo laboral relacionado con derechos humanos.

64 Como áreas de operación se contemplan Colombia y Canadá. Los procesos de auditorías enmarcados en la BPL son aplicados únicamente en Colombia.

65 Canacol asegura que los contratistas y subcontratistas asociados a nuestras operaciones respetan el derecho de libre asociación. Además, durante 2023, no se detectaron riesgos relevantes relacionados con este tema.

Nuestra Coordinación de Relaciones Laborales lleva a cabo auditorías para verificar el cumplimiento normativo por parte de todos los proveedores, contratistas y subcontratistas, proporcionando orientaciones periódicas sobre derechos humanos.

Condiciones óptimas de alojamiento durante las prácticas laborales in situ [SOC-4]

Existen dos opciones de alojamiento para nuestros colaboradores. La primera es el alojamiento directo en nuestras instalaciones, donde nuestro personal administrativo se encarga de garantizar las condiciones físicas y ambientales, realizando constantes revisiones y adecuaciones para mantener la calidad y la satisfacción del usuario.

En segundo lugar, brindamos la posibilidad de alojamiento con terceros, a través de hoteles inscritos en el registro nacional de turismo. El servicio está respaldado por contratos que aseguran niveles óptimos y son evaluados anualmente para verificar su cumplimiento.

Ante cualquier inconformidad, tomamos medidas correctivas inmediata. En el caso del alojamiento propio, se mejoran las condiciones o se hace seguimiento a la gestión del personal encargado, mientras que, en el caso de terceros, se recurre a los mecanismos de atención de reclamos en el contrato suscrito.

Atendemos y resolvemos las inquietudes, peticiones, quejas y reclamos (IPQR) [SASB EM-EP-210b.1] [GRI 308-1] [GRI 308-2]

Nuestro Sistema IPQR ofrece canales abiertos y disponibles para que todos los grupos de interés presenten sus inquietudes, peticiones, quejas y reclamos, incluso los relacionados con los derechos humanos. Este sistema también toma en cuenta las quejas formuladas por proveedores o miembros de la comunidad, ya sea directamente o al margen de medios habituales. Nuestros mecanismos de denuncia utilizan canales confidenciales (Intranet, correo electrónico y Línea Ética) que se rigen bajo un marco y unas directrices de no represalias.

Intranet

Canal de reporte en línea para que los empleados denuncien actos de corrupción, violaciones de la ética empresarial o cualquier acción inusual o sospechosa.

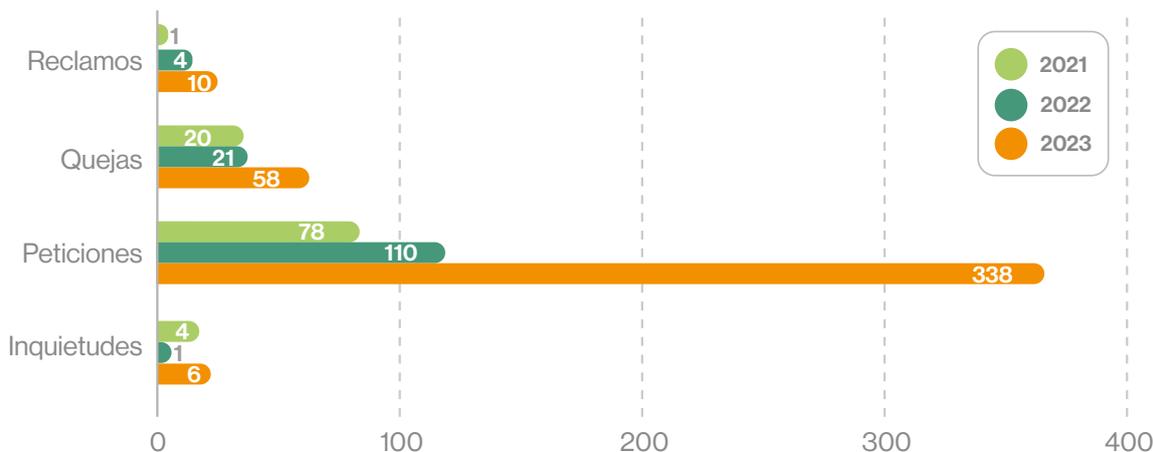
Correo electrónico

Plataforma para que los empleados y otros grupos de interés (proveedores, contratistas, líderes y miembros de la comunidad y otros) denuncien violaciones de la ética empresarial o acciones inusuales o sospechosas.

Línea ética

Canal independiente de denuncia en línea administrado por terceros que complementa el Código de Ética y Conducta Empresarial y otros sistemas de cumplimiento.

En 2023, el número total de IPQR fue de 412. Todos fueron atendidos y resueltos con éxito.



Gobierno corporativo, gestión de riesgos y manejo de crisis

Canacol sigue una estructura de gobierno claramente establecida donde los directivos son designados por los accionistas de la Compañía. Según la evaluación CSA de S&P Global Sustainable¹ del 2023, nuestro rendimiento en el ámbito de materialidad Gestión de Riesgos y Crisis alcanzó 53/100 puntos, superando considerablemente el promedio de la industria de petróleo y gas 22/100 puntos.

Excelencia en gobierno corporativo

Tenemos una Política de Jubilación de Directores.

Hemos establecido y perfeccionado nuestros procesos de evaluación y sucesión del Director Ejecutivo.

Nuestro Comité de Auditoría, nuestro Comité de Compensación y nuestro Comité de Gobierno Corporativo y Nominación están compuestos en su totalidad por miembros independientes de la Junta Directiva.

Junta Directiva y Comités

[GRI 2-15] [GRI 2-17] [GRI 2-9] [GOV-1]

La Junta Directiva desempeña un rol fundamental en la supervisión de la gestión de riesgos y oportunidades relacionadas con los asuntos ASG. Su responsabilidad abarca la revisión de estrategias, políticas y prácticas empresariales que abordan los desafíos, así como la evaluación constante de la

efectividad de estas medidas. Además, el máximo órgano de gobierno se asegura de proporcionar los recursos necesarios para la ejecución de las acciones propuestas.

La Junta opera bajo un sistema de un solo nivel, liderado por un director independiente. Respalamos esta estructura con una [Declaración de Independencia de la Junta Directiva](#) y hemos desarrollado una [Política de Diversidad dentro del organismo](#). Destacamos que el 88% de los miembros de nuestra Junta son independientes, lo que evidencia nuestro compromiso con la imparcialidad y la transparencia en nuestra operación.

Realizamos seguimientos periódicos a nuestra Junta con el fin de garantizar la eficacia y la alineación con los intereses a largo plazo de nuestros accionistas. Estos abarcan tanto evaluaciones independientes como autoevaluaciones de desempeño, que nos permiten conocer su rendimiento general y las contribuciones individuales de cada uno de sus miembros. La evaluación independiente más reciente se completó en mayo de 2023. Además, emitimos y publicamos en nuestra web anualmente el [Aviso de Asamblea y Circular Informativa de la Administración para la Junta General Anual de Accionistas](#).

Los miembros de la Junta son elegidos o reelegidos anualmente. Contamos con una política de votación por mayoría para el proceso de elección de directores. El promedio

de permanencia en el cargo de los actuales miembros es de 8 años, tienen un rango de edad entre 36 y 68 años y su promedio de asistencia fue del 98% en 2023.

Experiencia y Conocimientos Clave de la Junta Directiva

| Miembro de la Junta Directiva | Género | Edad | Miembro de la Junta Directiva desde | Mercados de Capital | Presidencia Ejecutiva | Remuneración | Gobierno Corporativo | ASG | Finanzas | Relación con Gobiernos | Recursos Humanos | Conocimiento de la Industria | Tecnología de la Información | Seguros | Operaciones Internacionales | Relaciones con Inversionistas | Liderazgo | Mercadeo | Fusiones y adquisiciones | Desarrollo de Petróleo y Gas | Exploración de Petróleo y Gas | Operativos | Gestión de Riesgos | Análisis Estratégico | Planeación estratégica |
|--|-----------|------|-------------------------------------|---------------------|-----------------------|--------------|----------------------|-----|----------|------------------------|------------------|------------------------------|------------------------------|---------|-----------------------------|-------------------------------|-----------|----------|--------------------------|------------------------------|-------------------------------|------------|--------------------|----------------------|------------------------|
| Charle Gamba Presidente, Director ejecutivo y Miembro de la Junta Directiva | Masculino | 59 | 2008 | x | x | x | x | x | x | x | | x | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Michael Hibberd Presidente de la Junta Directiva | Masculino | 68 | 2008 | x | x | x | x | x | x | | | x | | | x | x | x | x | x | | | | x | x | x |
| Ariel Merenstein Director | Masculino | 40 | 2020 | x | | | x | | x | | | x | | | x | | | | | | | | x | x | |
| Francisco Diaz Director | Masculino | 62 | 2015 | x | | | x | x | x | x | | x | | | x | | | | | | | | x | x | |
| Gustavo Gattas Director | Masculino | 48 | 2021 | x | | x | x | | x | x | x | x | | | x | x | | | | | | | x | | x |
| Gonzalo Fernández Tinoco Director | Masculino | 61 | 2018 | | | | x | x | x | | | x | x | | x | | x | x | | | | x | x | | |
| Valentina Garbarini Director | Femenino | 36 | 2023 | | | | | | x | | | | | | | | x | | | x | x | | | | |
| David Winter Director | Masculino | 66 | 2009 | | x | x | x | x | | x | x | x | | | x | | x | | x | x | x | | | x | x |

Los miembros de nuestra Junta Directiva poseen una amplia experiencia en la industria del petróleo y gas. Cinco de los ocho miembros tienen experiencia en gestión de riesgo y uno de ellos en tecnologías de la información y ciberseguridad.

El Consejo de Canacol está estructurado en seis comités: Auditoría y Nombramientos, ESG, Reservas y Compensación, cada uno centrado en áreas de negocio específicas. Además, tenemos una Política de Jubilación de Directores y hemos establecido y perfeccionado nuestros procesos de evaluación y sucesión.

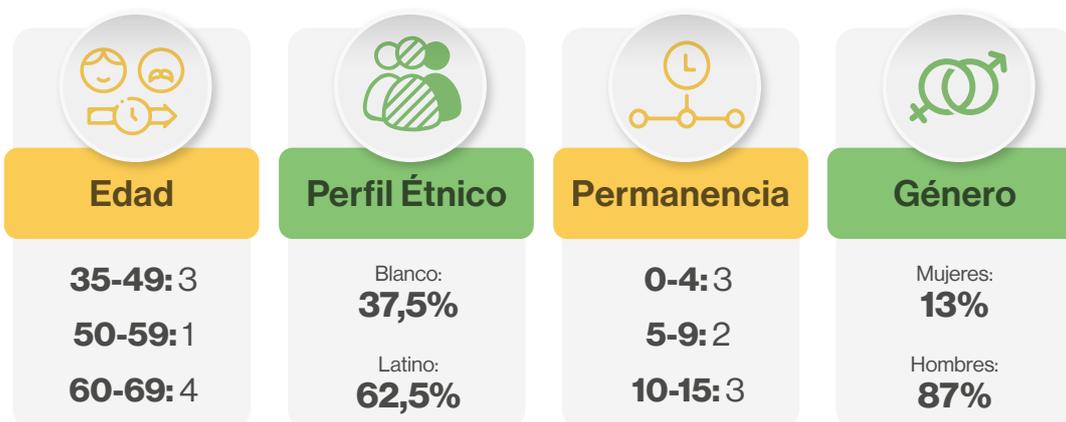


Responsabilidades de los Comités de Junta Directiva

Comités de la Junta

| Mandato del Comité de Auditoría | Mandato del Comité de Gobierno y Nominación | Mandato del Comité de Remuneración | Mandato del Comité ASG | Mandato del Comité de Reservas |
|--|--|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Reporte Financiero Proceso de Auditoría Gestión de Riesgos Ciberseguridad Control Interno y Cumplimiento | <ul style="list-style-type: none"> Gobierno Nominación de Miembros de Junta Directiva Diversidad de la Junta Desempeño de la Junta | <ul style="list-style-type: none"> Remuneración Cumplimiento Ejecutivo Planeación de la Sucesión Diversidad, Equidad e Inclusión | <ul style="list-style-type: none"> Estrategia ASG Revelación ASG Salud y Seguridad Sostenibilidad Gobierno y Supervisión Revisión de Garantía Independiente Gestión de Riesgos | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento Normativo Revelación de Reservas Desempeño Operativo Revisión de Evaluador Independiente |

Diversidad de la Junta



Nuestro Comité ASG

[GRI 2-17]

El Comité ASG garantiza que los riesgos y las oportunidades relacionadas con la sostenibilidad se incorporen en la estrategia corporativa, y que la Compañía desarrolle políticas y procedimientos adecuados según sus funciones.

Las funciones y responsabilidades del Comité ASG son las siguientes:

- Garantizar que la Estrategia ASG se integre con los valores corporativos de Canacol, el plan de negocio y los objetivos anuales con el fin de fomentar la responsabilidad, el cumplimiento y la

cultura de transparencia en todos los niveles de la Compañía

- Establecer y monitorear políticas, planes y prácticas ASG
- Asegurar la puesta en marcha de procedimientos adecuados para identificar y gestionar los riesgos ASG
- Supervisar los resultados en materia ASG, así como la evolución de normas y mejores prácticas en materia de sostenibilidad, para garantizar el cumplimiento de la Compañía frente a los compromisos exigidos
- Revisar y aprobar las calificaciones de sostenibilidad, la declaración de independencia, el compromiso y el desempeño de los terceros seleccionados para la verificación del Informe Integrado ASG

- Revisar y aprobar el Informe ASG anual de Canacol y los reportes climáticos

El Comité ASG se reúne trimestralmente y su presidente está disponible para la Junta General Anual de la Compañía, para atender y responder, de manera directa, preocupaciones, inquietudes y preguntas de los accionistas.

Prácticas de gobierno corporativo

Las prácticas y políticas de gobierno corporativo de Canacol se adhieren estrictamente a las directrices y normativas establecidas por la Canadian Securities Administrators (CSA), especialmente en lo que respecta a los comités de auditoría y la certificación de información financiera.

Nuestros sistemas de gestión se rigen por las mejores normas internacionales. Estamos certificados en los siguientes marcos y directrices de gestión-desempeño:

- ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de Calidad
- ISO 14001:2015 Sistemas de Gestión Ambiental
- ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- ISO 27001:2013 Seguridad de la Información

Nuestro compromiso con HSEQ

En Canacol, disponemos de protocolos destinados a reducir los riesgos potenciales. Para ello contamos con una [Política integral de Sostenibilidad HSEQ](#), aprobada por la Alta Dirección y difundida a todos los equipos de trabajo internamente. Anualmente revisamos el sistema de gestión integral, en la que participan todos los procesos de la Compañía. Durante esta revisión, se comunica el estado y los resultados de los sistemas de gestión, con el objetivo de promover la mejora continua.

Durante el año 2023, llevamos a cabo diversos procesos de auditoría, incluyendo auditorías internas,

auditorías de certificación por parte del organismo internacional SGS y auditorías HSEQ para nuestros aliados estratégicos. También organizamos dos sesiones de capacitación en Gestión de Riesgos y Oportunidades dirigidas a nuestros contratistas.

Creamos una matriz para la identificación de las partes interesadas internas y externas. Esta herramienta nos permite conocer las necesidades y expectativas de cada una de ellas. Asimismo, realizamos encuestas de satisfacción dirigidas a nuestros clientes, lo que nos permite mapear áreas de mejora y validar nuestras fortalezas.

Plan de compensación para los ejecutivos

[\[GRI 2-18\]](#) [\[GRI 2-19\]](#) [\[GRI 2-20\]](#) [\[GRI 2-21\]](#)

En nuestro enfoque hacia la sostenibilidad empresarial, reconocemos la importancia de atraer, contratar y retener individuos de gran calidad humana, ya que consideramos que sus valores son fundamentales para el éxito continuo de nuestra Compañía. Para lograr este propósito, pusimos en práctica un programa de retribución integral diseñado para estimular el rendimiento de nuestros ejecutivos que consta de los siguientes componentes (a) salario base; (b) compensación de incentivos a corto plazo compuesta por bonificaciones en efectivo; y (c) compensación de incentivos a largo plazo compuesta por Unidades de Acciones Restringidas (RSU) y Unidades de Acciones de Desempeño (PSU).

Nuestros ejecutivos cuentan con incentivos a corto plazo mediante un plan de bonos en efectivo cuando se alcancen metas claves de desempeño. Estos objetivos de desempeño corporativo fueron incluidos por el Comité de Remuneración de la Junta Directiva, para determinar las metas de los bonos anuales para todos los directivos y ejecutivos de la Compañía. La alineación a largo plazo se consigue con una combinación de PSU y RSU. Las PSU tienen una métrica de tres años y se devengan al final del periodo. Las RSU están vinculadas a objetivos anuales corporativos e individuales y se devengan en dos años.

La compensación de nuestros directivos

Anualmente, la Junta Directiva establece objetivos específicos de rendimiento corporativo, los cuales se fundamentan en indicadores de negocio y

desempeño comúnmente empleados en la industria del petróleo y el gas natural. Estos objetivos sirven como base para determinar la compensación de los ejecutivos.

Compensación de nuestros directivos en 2023

| Nivel de pago de objetivos | | | | | | | | | |
|---|-------------|--------------|----------|------|-------------------|----------|----------|------|---------------|
| | Ponderación | Umbral | Objetivo | Alta | Resultado | < Umbral | Objetivo | Alta | Nivel de Pago |
| Operativo | | | | | | | | | |
| Reservas brutas 2p adicionales (BCF) | 15-40% | 120 | 145 | 170 | <120 | 0 | 50 | 100 | 150 |
| Finanzas | | | | | | | | | |
| EBITDA (millones de \$) | 20-30% | 190 | 226 | 264 | 237 | 0 | 50 | 100 | 150 |
| ASG | | | | | | | | | |
| Puntuación de sostenibilidad | 10% | 67 | 69 | 71 | 69 | 0 | 50 | 100 | 150 |
| Estratégico | | | | | | | | | |
| Capacidad productiva (mmscf/d) | 0-20% | 240 | 250 | 260 | <240 | 0 | 50 | 100 | 150 |
| Gastos generales y administrativos (millones de \$) | 0-10% | 33 | 30 | 28 | 30 ⁽¹⁾ | 0 | 50 | 100 | 150 |
| Financiación | 0-25% | Discrecional | | | | 0 | 50 | 100 | 150 |
| Fusiones y adquisiciones / crecimiento | 10-15% | Discrecional | | | | 0 | 50 | 100 | 150 |

Nota: (1) Ajustado por la prima anual estandarizada y otros conceptos puntuales

Relación entre la compensación del Director Ejecutivo y el de la media de los colaboradores en Canadá y Colombia

Las acciones ordinarias de Canacol cotizan en la Bolsa de Toronto, la OTCQX en Estados Unidos y la Bolsa de Valores de Colombia. Canacol cuenta con una política obligatoria para sus ejecutivos que les exige adquirir y mantener acciones ordinarias equivalentes a dos veces su salario básico anual.

| Posición | Nombre | Salario base múltiple |
|--|--|-----------------------|
| Director Ejecutivo | Charle Gamba | 2x salario base |
| Media de los demás miembros del Comité Ejecutivo que poseen acciones | Jason Bednar, Ravi Sharma, Anthony Zaidi, Will Satterfield | 2x salario base |

Para más información, consulte nuestro **Aviso de Asamblea y Circular Informativa de la Administración** celebrada el 23 de junio de 2023.



Escanéame

Gestión de riesgos

[SASB EM-EP-540a.2] [SASB EM-EP-530a.1] [GRI 207-2] [GOV-2]

El seguimiento y desarrollo del sistema de gestión de riesgos y oportunidades es responsabilidad de la Coordinación de Calidad y Riesgos de la Gerencia de ASG que le reporta al equipo ejecutivo, encargado de revisar constantemente las políticas y los procesos para identificar,

evaluar y gobernar eficientemente el perfil de riesgo de Canacol. Para garantizar una gestión eficaz, la Junta Directiva supervisa, a través de sus Comités de Auditoría y ASG, la gestión de riesgos y oportunidades.

| | |
|---|---|
| Cargo más alto encargado de la gestión de riesgos y su línea de reporte | Charle Gamba - CEO- Línea de reporte: Comité de Auditoría de la Junta Directiva |
| Cargo más alto encargado de monitorear y auditar riesgos, y su línea de reporte | Michael Hibberd - Presidente del Comité de Auditoría- Línea de reporte: Junta Directiva |

Canacol cuenta con una [Política de Gestión y Supervisión de Riesgos](#) para el desarrollo de la exploración, la perforación y la producción de hidrocarburos. Su objetivo es establecer un marco integral y sistemático para la identificación y administración de aquellos riesgos y oportunidades que podrían impactar de manera positiva o negativa en el cumplimiento de los objetivos corporativos.

a nuestros colaboradores. Esto implica integrar criterios de riesgo en todos los procesos de la Compañía, así como establecer Indicadores Clave de Desempeño (KPI) relacionados.

Este sistema fomenta la integración de criterios de riesgo en todos los procesos de la Compañía, así como el establecimiento de indicadores de gestión para todos los colaboradores, las áreas y los procesos. Los riesgos y oportunidades se clasifican en las siguientes categorías: Estratégico, Táctico, Operativo y Emergentes según sea el caso, basándonos en la metodología especificada en la norma ISO 31000.

En 2023, alcanzamos los siguientes hitos en cultura de riesgo:

Cultura de riesgo

- Capacitamos al 100% de los colaboradores en el conocimiento de los principios sobre los que se fundamenta la gestión del Riesgo integrales de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo (LAFT).
- Construimos el primer Reporte de Riesgos Corporativos y Emergentes que incluye el análisis de escenarios e impacto financiero y los relacionados con el clima.
- Organizamos el primer ejercicio sobre riesgos ASG en la cadena de suministro para los proveedores críticos de la empresa.
- Nuestro equipo ASG realizó reuniones trimestrales con las diferentes áreas de la empresa para identificar los riesgos emergentes asociados a cada una de ellas.

Estamos comprometidos con fomentar una sólida cultura de gestión de riesgos mediante la provisión de formación periódica y continua

- Actualizamos la Matriz de Riesgos con la inclusión de la prevención y la gestión de los riesgos asociados a delitos contra el ambiente y el patrimonio económico.
- Ejecutamos el programa de concientización sobre Seguridad de la Información logrando el 95% de participación de los colaboradores y contratistas críticos de la Compañía.
- Llevamos a cabo la identificación y el análisis de riesgos climáticos físicos y de transición. Estos fueron analizados bajo diferentes escenarios.

Para conocer la política de gestión de riesgos y oportunidades, diríjase al siguiente enlace: **Gobierno Corporativo | Canacol Energy Ltd.**



Escanéame

Análisis de riesgos emergentes

Nuestro marco de trabajo se enfoca en la gestión efectiva de los riesgos actuales y la identificación, supervisión y evaluación periódicas de los riesgos emergentes. Este modelo guía el desarrollo y la aplicación de estrategias de mitigación adecuadas en caso de que sea necesario, siendo una herramienta útil para informar la toma de decisiones en la ejecución de nuestra estrategia corporativa.

Nuestro reporte de riesgos emergentes de 2023 se enfoca en la metodología del World Economic Forum (WEF) y contiene información valiosa sobre las amenazas que surgen de las nuevas tecnologías, las prácticas comerciales, los cambios ambientales y los eventos imprevistos que impactarían significativamente la economía, la sociedad o el ambiente. Estos riesgos pueden ser difíciles de predecir y requerir nuevos métodos de evaluación y gestión por parte de nuestra Compañía.

En el 2023 priorizamos los riesgos emergentes de la Compañía y desarrollamos pruebas de estrés y sensibilidad para conocer su probabilidad de ocurrencia y su cuantificación en caso de materializarse. Así Canacol puede establecer planes de prevención para evitar los posibles escenarios de estos riesgos.

Para conocer el informe de **Cuantificación de Riesgos Emergentes del año 2023**, diríjase al siguiente enlace: **Informes ASG | Canacol Energy Ltd.**



Escanéame

Ciberseguridad [SHS-7]

La ciberseguridad es fundamental para garantizar la continuidad del negocio, proteger los activos digitales y mantener la estabilidad y la confianza de nuestros grupos de interés. Contamos con una [Política de Seguridad de la Información](#) que establece las pautas de conducta y comportamiento para todos los colaboradores, contratistas, consultores, personal temporal y personal afiliado.



Mantenemos un entorno seguro tanto para nuestras Tecnologías de la Información como para las Tecnologías de Operaciones (TI/TO), invirtiendo esfuerzos en mantener los más altos estándares de seguridad de la información. Contamos con un plan de recuperación de desastres correspondiente al periodo 2022-2023 que cubre de manera integral nuestros activos y procesos digitales. Además, establecimos medidas para garantizar que toda la infraestructura que sustenta nuestras operaciones cumpla con las normativas de seguridad definidas para los centros de datos.

Con el fin de lograr el máximo nivel de ciberseguridad formamos constantemente a nuestros colaboradores sobre buenas prácticas de seguridad cibernética. Contamos con un Programa de Concientización sobre Seguridad que incluye capacitación trimestral y módulos específicos para puestos o procesos de mayor riesgo. También realizamos pruebas periódicas de hacking ético y hacemos un seguimiento de cualquier vulnerabilidad identificada para mitigar posibles consecuencias para nuestra Compañía.

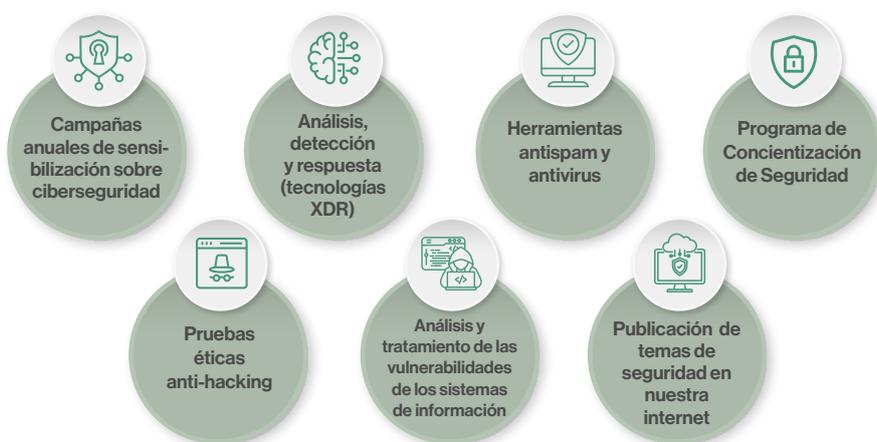
El Comité de Auditoría es el responsable de supervisar la seguridad de TI y recibe periódicamente información sobre seguridad, incluyendo discusiones y profundizaciones formales en tópicos clave. Adicionalmente, un miembro de la Junta Directiva que posee una amplia experiencia en tecnologías de la

información (TI), participa activamente en el proceso de elaboración de la estrategia de ciberseguridad.

Ponemos la seguridad de nuestros datos, sistemas y procesos en primer lugar, adoptando un enfoque proactivo que se basa en la detección de amenazas en tiempo real, evaluaciones de vulnerabilidades, herramientas de auditoría interna y la tecnología más avanzada para prevenir ciberataques como el malware, ransomware y phishing.

Nuestras prácticas de seguridad están certificadas por la norma ISO 27001 y mantenemos una política de tolerancia cero ante conductas que violen nuestra Política de Seguridad de la Información, lo que significa que cualquier incumplimiento podría generar sanciones o dar lugar a procesos disciplinarios como amonestaciones, la terminación definitiva del contrato (con justa causa) y el inicio de procesos penales y/o legales.

En 2023 nuestros sistemas de gestión de la seguridad de la información se sometieron a auditorías externas y al análisis de vulnerabilidades de terceros independientes, incluyendo ataques simulados de piratas informáticos. Durante este periodo de análisis no se reportaron eventos ni incidentes en materia de seguridad de la información que hayan impactado a personas, el ambiente o a las operaciones de la Compañía.



Con el objetivo de asegurar la máxima protección, logramos capacitar al 100% de nuestros colaboradores y contratistas críticos en concientización de ciberseguridad, que abarcan:

Para más información puede consultar los [Términos de Referencia del Comité ASG de Canacol](#)





Informe de aseguramiento limitado sobre información de sostenibilidad seleccionada incluida en el informe integrado ASG 2023 del grupo Canacol

A la Administración del Grupo Canacol

Informe de aseguramiento limitado sobre información de sostenibilidad seleccionada incluida en el Informe Integrado ASG 2023 del Grupo Canacol

Hemos llevado a cabo un trabajo de aseguramiento limitado sobre la información selecta detallada en el Anexo A (en adelante, información objeto de aseguramiento), incluida en el Informe Integrado ASG 2023 del Grupo Canacol por el año terminado el 31 de diciembre de 2023. Este compromiso de aseguramiento fue llevado a cabo por un equipo multidisciplinario que incluye profesionales de aseguramiento y especialistas en sostenibilidad y medio ambiente.

Nuestro compromiso de aseguramiento limitado se realizó únicamente en relación con la información seleccionada de sostenibilidad incluida en el Anexo A. Nuestro informe de aseguramiento no se extiende a información de períodos anteriores ni otra información incluida en el Informe Integrado ASG 2023, ni otra información relacionada a dicho reporte que pudiera contener imágenes, audios o videos.

Criterios

Los criterios utilizados por la administración del Grupo Canacol para preparar la información objeto de aseguramiento incluida en el Informe Integrado ASG 2023 fueron establecidos considerando los conceptos, requerimientos y principios expuestos en los estándares Global Reporting Initiative ("GRI", por sus siglas en inglés).

Responsabilidad de la administración sobre la información objeto de aseguramiento incluida en el Informe Integrado ASG 2023

La administración es responsable de la preparación de la información objeto de aseguramiento incluida en el Informe Integrado ASG 2023 de acuerdo con los criterios establecidos en los estándares GRI. Esta responsabilidad incluye el diseño la implementación y el mantenimiento del control interno relevante para la preparación de la información objeto de aseguramiento que esté libre de errores materiales, ya sea debido a fraude o error.

Limitaciones inherentes del encargo de aseguramiento

La información de sostenibilidad seleccionada está sujeta a incertidumbre inherente debido al uso de información no financiera la cual es objeto de mayores limitaciones inherentes que la información financiera dada la naturaleza de los métodos utilizados para determinar, calcular, hacer muestreos o estimar dicha información. En la preparación de la información seleccionada la entidad efectúa interpretaciones cualitativas sobre la relevancia, la materialidad y la exactitud de la información que están sujetas a supuestos y juicios.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos éticos y de independencia del código de ética profesional del contador público emitido por el International Ethics Standard Board for Accountants (IESBA), el cual se basa en los principios de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica el International Standard on Quality Management ("ISQM") 1 y, por lo tanto, mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relacionados con el cumplimiento de requisitos éticos, estándares profesionales y requisitos de ley y regulaciones aplicables.

Responsabilidad de los profesionales independientes

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre la información objeto de aseguramiento con base en los procedimientos que hemos efectuado y la evidencia que hemos obtenido. Llevamos a cabo nuestro trabajo de aseguramiento limitado

de acuerdo con la NIEA 3000 (revisada) Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento distintos de la auditoría o de la revisión de información financiera histórica emitida por el "International Auditing and Assurance Standards Board" (IAASB). Este estándar requiere la planeación y realización del trabajo para obtener la seguridad limitada acerca de si la información de la información objeto de aseguramiento incluida en el Reporte de Sostenibilidad está libre de errores materiales.

Los procedimientos que realizamos se basaron en nuestro juicio profesional e incluyeron indagaciones, observación de los procesos realizados, inspección de documentos, procedimientos analíticos, evaluación de la idoneidad de los métodos de cuantificación y políticas de informes y acuerdo o conciliación con los registros subyacentes.

Dadas las circunstancias del compromiso, hemos realizado los siguientes procedimientos:

- a. A través de indagaciones, obtuvimos una comprensión del entorno de control y sistemas de información del Grupo Canacol, relevantes, pero no evaluamos el diseño de las actividades de control particulares ni obtuvimos evidencia sobre su implementación, ni probamos su efectividad operativa
- b. Entendimiento de las herramientas usadas para generar, agregar y reportar la información objeto de aseguramiento mediante indagaciones con los responsables de los procesos relacionados.
- c. Pruebas sustantivas sobre una base selectiva aleatoria de la información objeto de aseguramiento, elaborada por la administración, para determinar los estándares e indicadores y corroborar que los datos se hayan medido, registrado, recopilado e informado adecuadamente a través de:

- i. Inspección de políticas y procedimientos establecidos por la compañía.
- ii. Inspección de documentos soporte de origen interno y externo.
- iii. Recalculos.
- iv. Comparaciones de los contenidos presentados por la Administración con lo establecidos en la sección de criterios de este informe.

En el anexo A se detalla la información objeto de aseguramiento incluida en el alcance de nuestro trabajo.

Nuestro encargo de aseguramiento limitado se realizó solamente con respecto a la información objeto de aseguramiento incluida en la Anexo A, por el año terminado el 31 de diciembre de 2023; y no hemos realizado ningún procedimiento con respecto de años anteriores, proyecciones y metas futuras, o cualquier otro elemento de otra información incluida en el Informe Integrado ASG 2023 por el año terminado el 31 de diciembre de 2023 y, por lo tanto, no expresamos una conclusión al respecto.

Un trabajo de aseguramiento limitado implica evaluar lo apropiado, en la circunstancia, del uso de los criterios por parte de la administración como base para la preparación de la información objeto de aseguramiento; evalúan todos los riesgos de errores materiales de la información objeto de aseguramiento debido a fraude o error; respondiendo a los riesgos evaluados según sea necesario en las circunstancias; y evaluando la presentación general de la información objeto de aseguramiento incluida en el Informe Integrado ASG 2023. El alcance de un trabajo de aseguramiento limitado es sustancialmente menor que el de un trabajo de aseguramiento razonable en relación tanto con los procedimientos de evaluación de riesgo, incluido un entendimiento del control interno, así como con los procedimientos realizados en

respuesta a los riesgos evaluados. Por lo anterior, no expresamos una conclusión de aseguramiento razonable acerca de si la información objeto de aseguramiento ha sido preparada en todos los aspectos materiales, de conformidad con lo establecido en la sección de criterios de este informe.

Consideramos que la evidencia obtenida es suficiente y apropiada para proveer una base para nuestra conclusión de aseguramiento limitado.

Conclusión del Aseguramiento Limitado

Con base en el trabajo efectuado descrito en este informe, los procedimientos llevados a cabo y la evidencia obtenida, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que la información objeto de aseguramiento incluida en el anexo A del Grupo Canacol por el año terminado el 31 de diciembre de 2023, no ha cumplido en todos los aspectos materiales, de conformidad con lo establecido en la sección de criterios de este informe.

Restricción del uso del Informe

Nuestro informe se emite exclusivamente con el propósito expuesto en el primer párrafo y, no debe utilizarse para ningún otro propósito ni ser distribuido a otras partes por sí solo. Este informe se refiere solamente a los asuntos mencionados en las secciones precedentes y la información objeto de aseguramiento incluida en el anexo A y no se extiende a ninguna otra información financiera y no financiera incluida en el Informe Integrado ASG 2023 del Grupo Canacol por el año terminado el 31 de diciembre de 2023, ni a sus estados financieros, tomados en su conjunto..


JUAN DAVID LOPEZ MONTOYA
 Partner
 Bogotá, May 17, 2024

Anexo A

A continuación, se detallan los Estándares GRI, definidos por la Administración del Grupo como la información objeto de aseguramiento limitado. Estos criterios de evaluación forman parte integral de nuestro informe de aseguramiento

limitado independiente a la información objeto de aseguramiento incluida en el Informe Integrado ASG 2023 del Grupo Canacol por el año terminado el 31 de diciembre de 2023.

| Estándar GRI | Descripción |
|-------------------|---|
| GRI 205-1 (2016) | Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción |
| GRI 302-1 (2016) | Consumo de energía dentro de la Organización |
| GRI 302-3 (2016) | Intensidad energética |
| GRI 303-3 (2018) | Extracción de agua |
| GRI 303-4 (2018) | Vertimiento de agua |
| GRI 303-5 (2018) | Consumo de agua |
| GRI 304-1 (2016) | Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas |
| GRI 305-1 (2016) | Emisiones directas de GEI - Alcance 1 |
| GRI 305-2 (2016) | Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía - Alcance 2 |
| GRI 305-3 (2016) | Emisiones indirectas de GEI - Alcance 3 |
| GRI 305-5 (2016) | Reducción de las emisiones de GEI |
| GRI 305-7 (2016) | Óxidos de nitrógeno (Nox), Óxidos de Azufre (Sox) y otras emisiones significativas del aire |
| GRI 306-3 (2016) | Derrames significativos |
| GRI 306-3 (2020) | Residuos generados |
| GRI 306-5 (2020) | Residuos destinados a eliminación |
| GRI 308-1 (2016) | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales |
| GRI 401-1 (2016) | Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal |
| GRI 403-9 (2018) | Lesiones por accidente laboral |
| GRI 403-10 (2018) | Las dolencias y enfermedades laborales |
| GRI 404-1 (2016) | Promedio de horas de formación al año por empleado |
| GRI 404-2 (2016) | Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición |
| GRI 405-1 (2016) | Diversidad en órganos de gobierno y empleados |
| GRI 405-2 (2016) | Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres |
| GRI 407-1 (2016) | Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo |
| GRI 413-1 (2016) | Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo |
| GRI 414-1 (2016) | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales |
| GRI 415-1 (2016) | Contribución a partidos y/o representantes políticos |



Reporte integrado ASG 2023



AMBIENTAL • SOCIAL • GOBIERNO CORPORATIVO