

GRAN TIERRA ENERGY INC.

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA EMPRESARIAL

Introdução

Nosso compromisso é com os mais altos padrões de ética e de boa conduta empresarial. Este Código de Ética e de Conduta Empresarial (Código) reflete as práticas empresariais e os princípios de comportamento em que se baseia nosso compromisso. Esperamos que cada empregado, gerente ou diretor leia e compreenda como este Código se aplica ao desempenho de suas responsabilidades no trabalho. Quando, neste Código, há menção a empregados, tal menção é extensiva aos gerentes e, em certos casos, aos diretores.

Espera-se que gerentes, chefes e outros supervisores consigam que os empregados se comprometam não só com o espírito, mas também com a letra deste Código. Os supervisores deverão se assegurar que todos os agentes e contratadores que trabalhem para ou em nome da Gran Tierra Energy Inc. ("**Gran Tierra**" ou a "**Empresa**") cumpram com os padrões do Código. O nível de adoção desses padrões na área atribuída a cada supervisor será um fator importante na avaliação da qualidade do desempenho desse supervisor.

Este Código incorpora tipos de conduta que são especialmente importantes para relações adequadas com pessoas e entidades com as quais interagimos, embora reflita apenas parte de nosso compromisso. De tempos em tempos poderemos adotar políticas adicionais e outros procedimentos que esperamos virem a serem adotados por nossos empregados, gerentes e diretores, se as inovações a eles se aplicarem. No entanto, cada empregado deverá aplicar seu próprio bom senso, aliado aos seus mais altos padrões éticos, para tomar decisões empresariais, quando para isso não houver orientação específica no Código.

Ações de membros da sua família (pais, irmãos, cônjuge e filhos) ou de outras pessoas importantes para a família ou que habitem a mesma casa (mencionados no Código como 'familiares'), poderão resultar no seu envolvimento em questões éticas, na medida em que se relacione com os negócios da Gran Tierra. Por exemplo: a aceitação de presentes indevidos, enviados por algum de nossos fornecedores a familiares, poderá criar um conflito de interesses e resultar numa violação dos termos do Código, que será atribuída a você. Em consequência, para que você aja de acordo com o Código, terá de levar em conta não apenas sua própria conduta, mas também a de seus familiares, de pessoas importantes para a família ou que morem na sua casa.

VOCÊ DEVE SENTIR-SE LIVRE PARA PERGUNTAR SE CERTA CONDUTA SERIA UMA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO, PARA EXPRESSAR PREOCUPAÇÃO OU DIRIMIR DÚVIDAS. A SEÇÃO 12, ABAIXO, DETALHA AS OPÇÕES QUE ESTÃO DISPONÍVEIS PARA O CUMPRIMENTO DAS PRESCRIÇÕES DO CÓDIGO. ALÉM DISSO, VOCÊ DEVERÁ MANTER-SE ALERTA PARA POSSÍVEIS VIOLAÇÕES DO CÓDIGO POR TERCEIROS E REPORTAR QUALQUER SUSPEITA DE VIOLAÇÃO, SEM MEDO DE QUALQUER FORMA DE RETALIAÇÃO, CONFORME DESCRITO NA SEÇÃO

12. Violações do Código não serão toleradas. Qualquer empregado que viole os padrões do Código estará sujeito a ação disciplinar, inclusive demissão da Empresa e, caso cabível, a ações legais ou a penas previstas em regulamentos, ou ainda a queixa-crime.

A Empresa reconhece que você pode ter, em certos momentos, relacionamentos que violem o Código e que certos acontecimentos futuros poderão vir a transformar o que hoje não é uma violação do Código, em violação. A Empresa exige que você revele todas as quebras dos padrões do Código e ela se compromete a julgar tais quebras com imparcialidade. Uma violação do Código não implica, necessariamente, falta de ética por parte do empregado. De fato, certas ações que, caso não houvesse uma permissão, seriam consideradas como violações do Código podem ser benéficas para a Empresa. Dessa forma, a Empresa poderá considerar como apropriadas certas quebras dos padrões do Código. No entanto, as salvaguardas instituídas pelo Código exigem que a Empresa e seus empregados sigam os procedimentos deste Código, para que seja emitida cada permissão.

1. Conduta Honesta e Ética

A política básica da Gran Tierra é promover altos padrões de integridade através da condução de nossos negócios de maneira honesta e ética. A integridade e a reputação da Gran Tierra dependem da honestidade, imparcialidade e integridade aplicadas às tarefas executadas por cada pessoa associada à Empresa. A integridade pessoal inflexível é o fundamento da integridade corporativa.

2. Cumprimento da Legislação

A obediência à lei, inclusive às leis contra a corrupção e uso impróprio de informação privilegiada, tanto na letra como no espírito, é a base deste Código. Nosso sucesso depende do comportamento de cada pessoa envolvida, que deverá obedecer às orientações da lei e cooperar com as autoridades locais, nacionais e internacionais. Esperamos que os empregados entendam as exigências legais e os regulamentos que se aplicam às suas unidades de trabalho e áreas de responsabilidade. Embora a Empresa não exija que você memorize todos os detalhes das leis, normas e regulamentos, você deverá ter conhecimento para determinar quando necessita consultar outras pessoas. Se você tem uma pergunta na área de cumprimento da legislação, é importante que não hesite em procurar respostas com seu supervisor ou junto ao Gerente de Cumprimento da Legislação.

O desrespeito à legislação não será tolerado. A violação de leis, normas e regulamentos do país ou de outros países poderá sujeitar o indivíduo e a Gran Tierra a penalidades de caráter civil ou criminal. Você deve estar consciente de que sua conduta e os registros a ela relacionados, inclusive e-mails, estarão sempre sujeitos a auditoria, interna e externa, e à delação, por terceiros, no caso de investigação governamental ou de litígios de ordem civil. Portanto, o conhecimento e o cumprimento das obrigações legais são do interesse de todos.

3. Conflitos de Interesses

A Empresa respeita o direito dos empregados quanto à administração de seus interesses e investimentos pessoais e não deseja intrometer-se na vida de cada um. Por outro lado, os empregados devem evitar a ocorrência de conflitos de interesses entre suas atividades privadas e o desempenho de suas obrigações para com a Gran Tierra, cujos interesses também devem defender. Poderá ocorrer um conflito de interesses quando o empregado espera obter um ganho, no presente ou no futuro, ou precisa cumprir um compromisso pessoal assumido anteriormente ou no presente. Esperamos que nossos empregados permaneçam sempre livres de influências que possam conflitar com os interesses da Gran Tierra ou que possam afetar a lealdade total dos empregados, a favor da Gran Tierra, em transações comerciais. A mera aparência da existência de um conflito de interesses pode ser prejudicial e deverá ser evitada. A existência, presente ou futura, de um conflito de interesses poderá não ser muito evidente. Os conflitos de interesses são proibidos, a não ser quando especificamente autorizados, conforme adiante.

Se você tem dúvidas quanto a um possível conflito ou percebe um conflito real ou em potencial, e se você não é um gerente ou diretor da Gran Tierra, deverá discutir o assunto com seu supervisor ou com o Gerente de Cumprimento da Legislação (detalhes na Seção 12). Os supervisores não podem autorizar assuntos de conflitos de interesses ou determinar a existência de um conflito de interesses problemático, sem antes obter a aprovação do Gerente de Cumprimento da Legislação, ao qual o supervisor deverá entregar uma descrição, por escrito, da atividade. Se o próprio supervisor está envolvido no conflito real ou potencial, você deverá discutir o assunto diretamente com o Gerente de Cumprimento da Legislação. Gerentes e diretores podem solicitar autorizações e determinações ao Conselho de Auditoria. Dentre outros, os seguintes fatores poderão ser considerados na avaliação de um conflito de interesses em potencial:

- se poderá interferir no desempenho do empregado quanto às suas funções, responsabilidades ou moral;
- se o empregado tem acesso a informação confidencial;
- se poderá interferir no desempenho, responsabilidades ou no moral de outros integrantes da organização;
- se poderá, potencialmente, causar impacto adverso ou benéfico aos negócios da Gran Tierra;
- se poderá, potencialmente, causar impacto adverso ou benéfico na relação da Empresa com seus clientes, fornecedores ou prestadores de serviço;
- se poderá reforçar ou servir de apoio a pretensões de algum dos concorrentes da Gran Tierra;
- qual o grau do resultado financeiro ou outro benefício (direto ou indireto) para o empregado;
- qual o grau do resultado financeiro ou outro benefício (direto ou indireto) para algum cliente, fornecedor ou provedor de serviços da Gran Tierra: e

- qual o grau de percepção de impropriedade por um observador externo à Empresa.

Embora seja impossível listar todas as situações que possam levar a um conflito de interesses, os exemplos abaixo são de situações que poderiam, dependendo dos fatos e das circunstâncias, envolver conflitos de interesses problemáticos:

- **Vínculo (inclusive por consultoria) ou prestação de serviços à diretoria de empresa concorrente, cliente, fornecedor ou empresa prestadora de serviços à Gran Tierra.** É proibida qualquer atividade que reforce ou apóie a posição de empresa concorrente, em detrimento da Gran Tierra, inclusive vínculo empregatício ou prestação de serviços à diretoria de empresa concorrente. Deverão também ser evitados vínculo empregatício ou prestação de serviços à diretoria de clientes, fornecedores e prestadores de serviços à Gran Tierra e caso você pretenda aceitar tais posições deverá solicitar autorização prévia à Empresa.
- **Possuir, direta ou indiretamente, participação financeira significativa em qualquer entidade que tenha ou procure ter negócios com a Gran Tierra ou seja nossa concorrente.** Além dos fatores descritos acima, as pessoas que venham a avaliar possíveis conflitos por participações acionárias em outras entidades deverão considerar o tamanho e a natureza do investimento; a natureza da relação entre a outra entidade e a Gran Tierra; o acesso do empregado a informação confidencial e a capacidade do empregado em influenciar as decisões da Gran Tierra. Caso desejar fazer uma aplicação desse tipo você deverá solicitar autorização prévia à Empresa.
- **Pedir ou aceitar presentes, favores, empréstimos ou tratamento preferencial de qualquer pessoa ou entidade que possua ou procure possuir vínculo comercial com a Gran Tierra.** A Seção 7 traz esclarecimentos sobre as questões envolvidas neste tipo de conflito.
- **Solicitar contribuições para instituições de caridade ou para qualquer candidato a cargo público, a qualquer pessoa ou entidade que possua ou procure possuir vínculo comercial com a Gran Tierra.**
- **Tirar vantagem pessoal de oportunidades empresariais.** A Seção 4 traz esclarecimentos sobre as questões envolvidas neste tipo de conflito.
- **Aceitar um segundo emprego sem permissão prévia.**
- **Conduzir transações comerciais de interesse da Gran Tierra com seus familiares ou com empresa na qual o empregado tenha uma participação financeira significativa.** Transações significativas com familiares ou entidades nas quais o empregado tenha interesse aprovadas pelo Conselho de Auditoria e que envolvam algum gerente executivo ou diretor serão tornadas públicas, como exigido pelas leis e regulamentos aplicáveis.

- **Supervisionar ou ter outro grau de autoridade, delegado pela Gran Tierra Energy Inc., sobre um colega de trabalho que seja também membro de sua família.** O supervisor do empregado, o Gerente de Cumprimento da Legislação, ou ambos, deverão consultar o Departamento de Recursos Humanos para avaliar a necessidade de uma transferência de cargos.

A concessão de empréstimos ou de garantias de empréstimo a empregados ou a seus familiares pela Gran Tierra Energy Inc. poderá constituir-se em benefício pessoal impróprio para os recipientes de tais empréstimos ou garantias, dependendo dos fatos e das circunstâncias. Alguns empréstimos são proibidos por lei. Por essas razões, todos os empréstimos e garantias a serem estendidas pela Gran Tierra deverão ter a aprovação prévia da Diretoria ou do Conselho de Auditoria.

4. Oportunidades de Negócios

Você não poderá usufruir vantagens pessoais de oportunidades de negocio dirigidas à Gran Tierra que lhe sejam informadas ou que você descubra, em função de sua posição na empresa ou pelo uso de bens ou informação da empresa, a não ser que esteja autorizado para tal por seu supervisor, pelo Gerente de Cumprimento da Legislação ou pelo Conselho de Auditoria, como descrito na Seção 3. Mesmo as oportunidades de negócios que você obtenha na sua vida privada podem ser questionadas, caso se relacionem com os negócios atuais ou propostos da Gran Tierra. É necessária aprovação prévia para que você obtenha participação significativa em investimento ou oportunidades de negócios externas à Empresa que sejam diretamente relacionados com os negócios da Empresa. Você não poderá usar sua posição na Empresa ou bens ou informações da Empresa para ganhos pessoais indevidos, nem deverá concorrer, de qualquer forma, com a Gran Tierra.

5. Manutenção de Livros, Registros, Documentos e Contas da Gran Tierra; Integridade Financeira; Divulgação

A integridade de nossos registros e os dados que tornamos públicos dependem da validade, precisão e da total abrangência da informação que serve de base para os registros em nossos livros de contabilidade. Portanto, nossos registros corporativos e relativos a negócios deverão ser feitos com precisão e honestidade. Entradas falsas ou enganosas, sejam relativas a resultados financeiros ou a resultados de testes, são estritamente proibidas. Os dados registrados servem de base para a administração de nossos negócios e são importantes para que possamos cumprir nossas obrigações junto a clientes, fornecedores, credores, empregados e outras entidades com as quais fazemos negócios. Em consequência disso, é importante que nossos livros, registros e contas reflitam com precisão e imparcialidade, e em detalhe razoável, nossos ativos, obrigações, receitas, custos e despesas, bem como todas as transações e alterações em ativos e compromissos. Exigimos que:

- nenhum lançamento seja feito em nossos livros e registros que esconda ou distorça, intencionalmente, a natureza de quaisquer transações ou obrigações ou que classifique erroneamente quaisquer transações relativas a contas ou aos momentos dos fatos geradores;
- os lançamentos sejam feitos com base em documentação adequada;

- as condições de venda e outras transações comerciais sejam refletidas com precisão na documentação relativa a essas transações e que toda essa documentação se reflita com precisão em nossos livros e registros;
- os empregados devem obedecer ao nosso sistema de controles internos; e
- não seja mantido dinheiro vivo ou outros bens, por qualquer motivo, em fundos não registrados ou "em caixa dois".

Nossos registros contábeis também servem de base para a montagem de relatórios administrativos, para nossos acionistas e nossos credores, bem como para atendimento às exigências das agências governamentais. Em particular, utilizamos dados de nossa contabilidade, além de outros registros de negócios e corporativos, para preparar relatórios periódicos e correntes que são apresentados à SEC (equivalente à CVM). As leis que regulam o mercado de títulos exigem que tais relatórios ofereçam informação completa, imparcial, precisa, atual e compreensível e também apresentem nossas condições financeiras e os resultados de nossas operações. Empregados que coletam, adiantam ou analisam informação ou que contribuam, de outras maneiras, para a preparação ou verificação de tais relatórios, devem empregar seus melhores esforços para garantir que os dados financeiros que divulgamos sejam precisos e transparentes e que nossos relatórios contenham toda a informação sobre a Gran Tierra que possa vir a ser importante para a avaliação correta por nossos acionistas e investidores em potencial das boas condições de nossa Empresa e dos riscos inerentes ao nosso negócio e finanças e ainda da integridade de nossa contabilidade e dos dados que divulgamos. Além disso:

- nenhum empregado pode autorizar ou agir de forma intencional de modo a fazer com que nossos registros contábeis ou nossos demonstrativos financeiros deixem de respeitar os princípios contábeis geralmente aceitos, as regras e regulamentos da SEC ou de outras leis, regras e regulamentos que sejam aplicáveis ao caso;
- todos os empregados deverão cooperar integralmente com nossos Departamentos de Finanças e de Contabilidade, bem como com os auditores externos e advogados, cujas perguntas deverão responder com honestidade, adiantando a eles informação precisa para que se garanta que nossos livros e registros, bem como os relatórios que apresentamos à SEC, sejam precisos e completos; e
- nenhum empregado deverá conscientemente introduzir (ou forçar ou encorajar qualquer outra pessoa a introduzir) qualquer informação falsa ou enganosa em qualquer dos relatórios apresentados à SEC ou conscientemente omitir (ou forçar ou encorajar qualquer outra pessoa a omitir) qualquer informação necessária para tornar precisos nossos demonstrativos em qualquer relatório, sob todos os aspectos materiais.

Qualquer empregado que venha a ter conhecimento de algum desvio destes padrões terá a responsabilidade de relatar imediatamente tal desvio a um supervisor, ao Gerente de Cumprimento da Legislação, ao Conselho de Auditoria ou utilizar outros recursos para o cumprimento, como descrito na Seção 12, ou que estejam de acordo com o previsto no documento *Política de Portas Abertas para o Registro de Queixas sobre Assuntos de*

Contabilidade e Auditoria da Empresa.

6. Imparcialidade

Tentamos sempre ter um desempenho melhor do que nossos concorrentes, usando práticas imparciais e honestas. A vantagem sobre nossa concorrência deverá ser conseguida através de desempenho superior de nossos produtos e serviços e não através de práticas comerciais que atentem contra as leis e a ética. É proibido obter informação sobre direitos de terceiros por meios impróprios, possuir informação sobre segredos comerciais, obtida por meios impróprios, ou induzir à revelação imprópria de informação comercial por empregados atuais ou passados de outras Empresas, mesmo que tais atos sejam motivados pela intenção de avançar os interesses da Gran Tierra.

Se a informação que possa vir a se constituir em segredo de negócio ou informação confidencial de outra empresa for obtida por engano, ou se você tem qualquer dúvida sobre a legalidade da coleta da informação proposta, você deve consultar seu supervisor ou o Gerente de Cumprimento da Legislação, conforme detalhado na Seção 12.

Espera-se que os empregados lidem imparcialmente com nossos clientes, fornecedores, outros empregados, ou qualquer pessoa com a qual tenham contato durante o exercício de suas funções. Constituirá uma violação deste Código o envolvimento do empregado em práticas enganosas, parciais ou pouco éticas, bem como a divulgação de dados enganosos relativos a vendas.

Os empregados cujas funções envolvam compras têm uma responsabilidade maior na adoção dos princípios da concorrência leal na aquisição de produtos e serviços e devem escolher os fornecedores baseados apenas em considerações comerciais normais, tais como qualidade, custo, disponibilidade, prestação do serviço e reputação, e não baseados na recepção de favores especiais.

7. Presentes e Entretenimento

Presentes de empresas e convites para diversões são meios de criar boa vontade e relacionamento saudável de trabalho e não de obter vantagens impróprias com os clientes ou facilitar aprovação de solicitações encaminhadas a agências de governo. A cortesia entre entidades permite que se façam convites de parte a parte para refeições ou diversões (tais como entradas para um jogo, ou para uma peça teatral ou para uma rodada de golfe) e essa prática é comum e aceitável, desde que não se torne extravagante. A menos que uma permissão prévia tenha sido obtida junto a um supervisor, ao Gerente de Cumprimento da Legislação ou ao Conselho de Auditoria, nenhum empregado pode oferecer, dar ou receber presentes ou convites para entretenimento, a não ser que tais favores sejam consistentes com as práticas normais durante a condução de negócios, além de não serem (a) acima de um valor monetário simbólico, (b) em dinheiro vivo, (c) suscetíveis de serem considerados como suborno ou propina, (d) dados ou recebidos regular ou frequentemente ou (e) em violação de quaisquer leis. Este princípio aplica-se às transações comerciais da Gran Tierra em qualquer lugar do mundo, mesmo onde práticas impróprias são amplamente

consideradas como uma “maneira de fazer negócios”. Os empregados não deverão aceitar presentes ou convites para diversões que possam afetar seu julgamento ou suas ações no desempenho de suas tarefas. Nossos clientes, fornecedores e o público em geral devem saber que a consciência de nossos empregados não está à venda.

Dependendo das leis locais, a oferta de um bem de valor a uma autoridade governamental para obter ou manter negócios ou receber tratamento diferenciado constitui crime e o empregado pode ser processado e condenado. Se o empregado não tem certeza se deve aceitar um presente ou um convite para entretenimento, deverá consultar o Gerente de Cumprimento da Legislação para verificar se a possível aceitação não é imprópria.

8. Proteção e Uso Correto do Patrimônio da Empresa

Espera-se que todos os empregados protejam e garantam o uso eficiente do patrimônio da Empresa. Furto, descuidos e perdas têm impacto direto na lucratividade da Empresa. Os bens e fundos da Empresa deverão ser usados exclusivamente para atingir fins legítimos de negócios. Você não pode usar o nome da Empresa, qualquer marca ou patente de propriedade ou associada à Gran Tierra, nem papel de carta timbrado para fins pessoais. O uso eventual de artigos de escritório e de equipamento de processamento de dados poderá ser permitido.

Você não poderá, enquanto agir em nome da Gran Tierra e quando estiver usando suas instalações, equipamentos de processamento de dados ou de comunicação:

- acessar o sistema interno de computação (ato vulgarmente chamado de "hacking") ou outros recursos de outra entidade sem autorização expressa, por escrito, da entidade responsável pela utilização de tais recursos; nem
- cometer qualquer ato ilícito, incluindo assédio, calúnia, fraude, envio de grandes quantidades de correspondência não solicitada (ato conhecido como "spam"), violar qualquer lei, praticar contrabando de qualquer espécie ou praticar espionagem.

Qualquer uso incorreto ou suspeita de uso incorreto dos bens da Empresa deverão ser imediatamente relatados pelo empregado ao seu supervisor ou ao Gerente de Cumprimento da Legislação.

9. Confidencialidade

Um de nossos mais importantes bens é o caráter confidencial de nossa informação. Como empregado da Gran Tierra, você poderá ter conhecimento de informação sobre a Gran Tierra que seja confidencial ou exclusiva da Empresa. Poderá ainda ter conhecimento dessa informação antes que ela seja tornada pública. Empregados que obtiveram ou tenham acesso a informação confidencial deverão cuidar para que essa informação assim permaneça. Informação confidencial inclui informes reservados que, caso divulgados, poderiam ser usados pela concorrência ou virem a ser danosos à Gran Tierra ou a seus clientes. Essa informação pode ser relacionada com planos de negócios, marketing ou prestação de serviços, informação de caráter financeiro, arquitetura de produtos, códigos-fonte, inovações de engenharia, designs, bancos de dados, listas de clientes, estratégias de

preços, dados pessoais ou informação que leve à identificação pessoal de nossos empregados, clientes ou outras pessoas (incluindo, por exemplo, nomes, endereços, números de telefone e CPF), e tipos similares de informação fornecidos à Gran Tierra por nossos clientes, fornecedores ou parceiros.

Alem disso, como interagimos com outras empresas e organizações, pode ocorrer que você obtenha informações confidenciais sobre outras empresas antes dessa informação ser tornada pública. Você deve tratar essas informações da mesma maneira como deve tratar as informações confidenciais e exclusivas da Gran Tierra. Haverá instâncias em que você deverá tratar como confidencial o fato de que a Empresa está interessada ou trabalha junto com outra empresa.

Você deve manter a confidencialidade das informações sigilosas e exclusivas da Empresa, a menos e até que essas informações sejam reveladas ao público através dos canais aprovados (normalmente por uma nota à imprensa, em relatório para a SEC ou em comunicação formal por um membro da alta administração, conforme detalhado na Seção 10). O empregado tem a obrigação de se abster de divulgar, a qualquer pessoa, informações confidenciais ou exclusivas da Empresa ou de qualquer outra empresa, obtidas no exercício de seu trabalho, até que tal informação seja divulgada ao público através dos canais aprovados. Esta política exige que você se abstenha de discutir uma informação confidencial ou exclusiva da Gran Tierra com terceiros e mesmo com outros empregados da Gran Tierra, a menos que esses empregados tenham uma necessidade legítima de conhecer essa informação para que possam exercer suas funções. O uso não autorizado ou a disseminação dessa informação pode inclusive ser ilegal e resultar em processo civil, criminal ou ambos.

Você deve também cuidar para não revelar, mesmo sem querer, informes confidenciais. Materiais que contêm informação confidencial, tais como memorandos, cadernos, discos de computador e computadores portáteis devem ser guardados em locais seguros. É proibida a divulgação ou discussão de qualquer informe que envolva nossos negócios, informação ou planos futuros na Internet. Você não deve discutir nossos negócios, informação ou planos futuros em qualquer "sala de chat," esteja o empregado usando seu próprio nome ou um pseudônimo. Seja sempre cauteloso quando discutir informações sensíveis em locais públicos tais como elevadores, aeroportos, restaurantes ou em áreas "quase públicas" da Gran Tierra, tais como lanchonetes. Todos os e-mails, mensagens de voz e outros tipos de comunicação da Gran Tierra são considerados como confidenciais e não deverão ser encaminhados ou disseminados de outra forma para fora da Gran Tierra, exceto quando for necessário para atingir fins legítimos de negócios.

Além das responsabilidades mencionadas acima, se você estiver manuseando informações protegidas por qualquer política de privacidade adotada pela Gran Tierra, essas informações deverão ser tratadas de acordo com a política de privacidade cabível.

10. Discussões na Mídia ou Públicas

Nossa política requer que as informações sobre a Gran Tierra dirigidas ao público sejam divulgadas por canais específicos e limitados, a fim de evitar publicidade enganosa e para garantir que todos que tenham algum interesse na Empresa tenham acesso idêntico à

informação. Todas as perguntas ou ligações telefônicas da imprensa ou de analistas financeiros devem ser transferidas para o Diretor de Relacionamento com Investidores ("**IRD**"), para o Presidente e Diretor Executivo ("**CEO**"), para o Gerente Geral das Finanças ("**CFO**"), ou para o Gerente Geral de Operações ("**COO**"). Designamos nossos IRD, CEO, CFO e COO como porta-vozes oficiais para assuntos financeiros, bem como para informações técnicas ou quaisquer outras informações relacionadas. A não ser que o CEO, o CFO ou o COO tenham aberto uma exceção específica, os acima designados serão as únicas pessoas que poderão se comunicar com a imprensa, em nome da Gran Tierra. Você também não pode adiantar qualquer informação sobre a Empresa à mídia, por entrevista não registrada, como pano de fundo, confidencialmente ou secretamente.

11. Exceções Qualquer exceção a este Código para gerentes gerais (incluindo, onde a lei assim o exigir, nosso presidente, nosso gerente geral de finanças, nosso gerente geral de contabilidade ou chefe de contabilidade (bem como pessoas que estejam desempenhando funções semelhantes), ou diretores, só poderá ser autorizada pela nossa Diretoria ou, dentro dos limites permitidos pelas regras da NYSE Mkt LLC e da Bolsa de Valores de Toronto, por um conselho da Diretoria, sendo tais exceções informadas aos acionistas de acordo com as leis, regras e regulamentos aplicáveis ao caso.

12. Administração e Procedimentos

Recursos para o Cumprimento do Código

Para facilitar o cumprimento deste Código, implementamos um programa de conhecimento, treinamento e revisão do Código. Foi criada a posição de Gerente de Cumprimento da Legislação para supervisionar este programa. O Gerente de Cumprimento da Legislação é a pessoa a quem você pode dirigir quaisquer perguntas ou preocupações. O Gerente de Cumprimento da Legislação pode ser encontrado em Calgary no endereço complianceofficer@grantierra.com ou através do telefone 403-265-3221, extensão 2234. Se o Gerente de Cumprimento da Legislação não estiver disponível, você poderá entrar em contato com o Presidente e CEO ou com o CFO, pelo telefone 403-265-3221 em Calgary. Além de responder a perguntas e dirimir preocupações com possíveis violações deste Código, o Gerente de Cumprimento da Legislação é responsável por:

- investigar possíveis violações do Código;
- treinar novos empregados quanto às políticas do Código;
- dirigir cursos anuais de treinamento para atualizar o conhecimento do Código pelos empregados;
- distribuir anualmente cópias do Código a cada empregado com a anotação de que o empregado é responsável por sua leitura, compreensão e cumprimento;

- atualizar o Código, quando necessário, bem como alertar os empregados sobre alguma atualização, desde que aprovada pelo Conselho de Auditoria da Diretoria, para refletir alterações nas leis, nas operações da Gran Tierra e as melhores práticas conhecidas, além de refletir a experiência da Gran Tierra; e
- promover um ambiente de conduta responsável e ética.

O seu recurso imediato, disponível para qualquer assunto relacionado ao Código, é o seu supervisor direto. Caso o supervisor não tenha a informação que você busca, poderá passar a pergunta para uma fonte apropriada de informação. Em certas circunstâncias, no entanto, você pode preferir não procurar seu supervisor. Nestas circunstâncias, você deve se sentir livre para discutir sua preocupação com o Gerente de Cumprimento da Legislação (ou, caso seu supervisor seja o próprio Gerente de Cumprimento da Legislação, com o CEO). Se a sua preocupação envolve má conduta em potencial por parte de outra pessoa e se relaciona com assuntos questionáveis de contabilidade ou de auditoria, ou o possível pagamento ou oferta de suborno a autoridades de governos estrangeiros ou outras atividades possivelmente ilegais nos termos do documento *Política de portas abertas para relatar queixas sobre Questões de Contabilidade e Auditoria e violações da Legislação sobre Práticas Internacionais de Corrupção* da Empresa, você deverá relatar a violação nos termos estabelecidos naquele documento.

A Empresa colocou à disposição de todos uma 'Linha da Ética', que recebe ligações telefônicas grátis, além de um endereço de e-mail dedicado a auxiliar quem busca informação sobre as políticas da Gran Tierra, procura orientação quanto a situações específicas ou quer relatar violações do Código. Você pode ligar para um número, gratuitamente, e se manter anônimo, se assim o desejar, pois a linha não dispõe de equipamento para a identificação de chamadas embora, nesse caso, o Gerente de Cumprimento da Legislação não possa entrar em contato com você para obter mais dados que permitam investigar o assunto. Identificando-se ou não, o seu contato telefônico ou por e-mail com a Linha da Ética permanecerá estritamente confidencial, dentro dos limites razoavelmente possíveis, dados os objetivos do Código.

Esclarecendo Perguntas e Preocupações; Relatando Possíveis Violações

Caso você encontre algum problema ou esteja planejando tomar alguma ação e não tem certeza quanto à sua propriedade, deve discutir o assunto imediatamente com seu supervisor ou com o Gerente de Cumprimento da Legislação. A simples aparência de impropriedade pode ser muito prejudicial e deve ser evitada.

Se você tomar conhecimento de uma suspeita de violação ou de uma violação real dos padrões do Código por terceiros, você tem a obrigação de relatar o caso e deve imediatamente contatar um executivo de cumprimento fornecendo uma descrição específica da violação que você crê ter ocorrido, inclusive qualquer informação sobre pessoas envolvidas e o período da violação. Você pode relatar o ocorrido ao seu supervisor ou ao Gerente de Cumprimento da Legislação, sem receio de qualquer forma de retaliação. A Empresa tomará medidas imediatas contra qualquer empregado que tente retaliar, incluída

nestas medidas, a demissão.

Os supervisores devem reportar com presteza quaisquer queixas ou observações sobre violações do Código ao Gerente de Cumprimento da Legislação. Se você acha que seu supervisor não tomou as medidas necessárias, deve contatar diretamente o Gerente de Cumprimento da Legislação, que investigará de imediato todas as possíveis violações do Código que forem reportadas, mantendo o assunto como absolutamente confidencial, dentro do possível, dadas as circunstâncias específicas de cada caso. Nem você nem seu supervisor poderão conduzir qualquer investigação preliminar, a menos que sejam, para isso, autorizados pelo Gerente de Cumprimento da Legislação. Espera-se que você colabore com a investigação. Se necessário, o Gerente de Cumprimento da Legislação consultará advogados e conselheiros de Recursos Humanos ou ainda o Conselho de Auditoria da Diretoria. Faz parte de nossas políticas corporativas a adoção de um procedimento imparcial para determinar a existência de violações ao Código.

Em relação a alguma queixa ou observação sobre violações que possam envolver a contabilidade, os controles internos da contabilidade ou auditorias, que se enquadrem na *Política de Portas Abertas para o Registro de Queixas sobre Assuntos de Contabilidade e Auditoria*, o Gerente de Cumprimento da Legislação deverá informar com presteza o Conselho de Auditoria, que ficará responsável pela supervisão e acompanhamento da questão e de qualquer investigação dela decorrente.

Se alguma investigação indicar a probabilidade da ocorrência de uma violação do Código, a Empresa tomará as providências que julgar apropriadas, dadas as circunstâncias. Se for concluído que um empregado é o responsável por uma violação do Código, esse empregado será sujeito a ação disciplinar, podendo ser inclusive demitido e, se for o caso, sofrer um processo civil ou ser indicado para indiciamento criminal. Poderão ser também tomadas medidas para dissuadir futuras violações do Código.