



**Bogotá, March 23rd 2015**

Miss  
**Soledad Mills**  
**VP Standards & Stakeholder Engagement**  
**EQUITABLE ORIGIN**  
New York

At Pacific Rubiales Energy Corp., we are convinced that in order for our business to succeed we must help guarantee the success of our surroundings. The open and consistent engagement with our stakeholder's allows us to align our visions of the future and achieve collective prosperity.

We currently have a Corporate Stakeholder Engagement Policy approved by our Board of Directors. The policy is based on the AA1000 standard for engagement, defined as "Individuals, groups or organizations that influence an organization or are affected by decisions made by that organization.

Among our stakeholders, we include: community, ethnic groups, government (national, regional and local) state, suppliers and contractors, civil society NGO's, media, industry, shareholders, analysts, employees and family unions industry, customers and partners. With each of these stakeholders in Pacific, we are open to dialogue, and jointly arrange instances that help us gather the feedback they have on our Sustainability Strategy.

We also look to promote positive and constructive relationships, maximize participation in company decisions that may affect them, seize opportunities for information and feedback from our stakeholders about our activities and projects, with the goal of continuous improvement.

In Pacific, every day we go further in our aim of ensuring compliance with labor rights, among them the right of association, which is universalized within the company, and to promote this practice amongst our contractors. Our goal is that all our employees and contractors are aware of this right and have the ability to decide whether to exercise or not their right to associate.

Finally, in Pacific we work to respect and promote human rights of all of our stakeholders. Our engagement is always framed and managed under this public commitment; especially given our voluntary adherence to the Global Compact, Voluntary Principles, the *Comité Minero Energético* on Security and Human Rights and *Guías Colombia*.



In the document attached, please find a document disclosing our commitments to guarantee labor rights of employees and contractors, legal details regarding allegations of interruption of the right to associate, and others.

Contact us if you have further questions.

Regards,

A handwritten signature in black ink that reads "Valeria Santos Benedetti".

Valeria Santos Benedetti  
**Sustainability Manager**  
**Pacific Rubiales Energy Corp.**

**COMPANY****RESPONSE:****I. REGARDING FREEDOM OF ASSOCIATION AND RIGHT TO UNIONIZE:**

Colombian labor regulations, allow the existence of one or various unions within companies. However, it is important to note that Pacific Rubiales workers have sought to have their interests solely represented by the trade union organization "Union of the National Energy and Utilities Industry - UTEN".

Thus PACIFIC RUBIALES - Meta Petroleum Corp., respecting the right of association and bargaining, began talks with the union UTEN in 2011, seeking the continued well-being of company employees and employees of contractors and subcontractors present in Campo Rubiales. The company and UTEN signed a framework agreement in 2012.

The agreements set out below are the result of responsible and constructive dialogue between the union and UTEN Meta Petroleum Corp., without ignoring the realities of the industry and always looking to improve job creation, the quality of life and surroundings of our workers:

**MINIMUM WAGE:** Effective January 1<sup>st</sup> 2012, for all employees of the company, contractors and subcontractors who hold positions within our fields. During 2011, there was a minimum wage set at (\$1.170.000 or \$585 USD). After negotiation, the authorized minimum wage for non skilled labour became (\$ 1.238.000 the equivalent of \$620 USD) per month. This number has been increasing since then and for the year 2014 it reached (\$1.346.000 or \$673 USD).

**WORK SHIFTS:** The company was looking to ensure proper rest for employees and guarantee family time, which is why it established different work shifts in conjunction with the UTEN, thereby providing two additional days of rest, so as to offset the difficulties of commuting to places of residence.

**GAITAN PASS BONUS:** Contractors and subcontractors will have a Sodexo Bono called "Bono Gaitán Pass" worth \$ 50,000 (\$25 USD) to be redeemed in purchases within our areas of influence.

**OPERATIONAL STABILITY BONUS:** Contractors and subcontractors will have operational stability bonus during June worth \$ 200,000 (\$100 USD) \$300,000 (\$150 USD) during December. (This was valid during 2011 and 2012).

**WAGE TABLE:** Contractors and subcontractors are required to adhere strictly to the following wage table and pay their workers these amounts minimum. The salary ranges established for the term 2014 minimums are as follows: (\$ 1,346,000 (\$673 USD)- Category 1) (\$ 1,481,000 (\$740 USD)- Category 2) (\$ 1,760,000 (\$880 USD)- Category 3)

(\$ 2,168,000 (\$1,084 USD)- Category 4) (\$ 2,665,000 (\$1,332 USD)- Category 5) (\$ 3,356,000 (\$1,678 USD)- Category 6) and (\$ 4,139,000 (\$2,069 USD)- Category 7).

**EXTRALEGAL PAYMENT:** From January 1<sup>st</sup>, 2013, contractors and subcontractors will obtain a payment additional to their salary in June and December, in June contractors and subcontractors must recognize 7 days of additional salary based on the wage table and during Decemeber, 8 days of additional salary with the same conditions.

**RELIEF IN THE EVENT OF THE DEATH OF WORKERS FAMILY:** Contractors and subcontractors are authorized to have full funeral expenses paid, covering the death of wife or partners and children.

**LIFE INSURANCE:** Contractors and subcontractors shall sign and uphold authorized collective life insurance policy for the benefit of all affiliates and contributors covering 10 salaries in the event of death or total disability.

**PAID LEAVE:** Contractors and subcontractors are awarded the following authorized paid leave. Any serious accident up to 5 business days and marriage 3 days.

**\*Compiled Frame Work Convention of July 12, 2012**

It is important to note that both the wage structure and extralegal benefits apply to all personnel serving in our field regardless if workers are affiliated or not a specific union. This agreement includes all contracting companies providing services in Campo Rubiales, seeking the search for balance in labor relations, equal conditions and labor peace for industry workers who are in Campo Rubiales.

This labor agreement signed between the UTEN and PACIFIC RUBIALES - Meta Petroleum Corp was deposited with the Ministry of labor as the highest authority of administrative nature in labor issues in Colombia.

Furthermore, to ensure full compliance with said agreement signed with the union UTEN Organization, we have the following control mechanisms:

- Internal auditing and monitoring of the Labor Relations Management Company to monitor the conditions of our workers.
- Internal control system to monitor labor obligations aimed at contractors and subcontractors serving Meta Petroleum Corp.
- External System Audit and steady cyclic directed to different contractors and subcontractors serving Meta Petroleum Corp.
- Monitoring Association Agreement with the UTEN, whose main purpose is the compliance of the agreement with the Company.

- We have a technological tool called Andromeda, which allows us to control and ensure strict compliance with the shifts allowed by the labor agreement signed with UTEN, this tool monitors all personnel entering the field, including staff and contractors authorized subcontractors. It also allows us to manage any finding or deviation that may arise in terms of employee benefits, social responsibility, HSEQ, etc.

These control mechanisms ensure compliance with the labor agreement referred to, respect of the agreed working conditions, and also contribute to avoid any stoppage or disturbance at Campo Rubiales.

**It is worth noting that to date, there has been no type of administrative or judicial investigation for breaches of the Labor Agreement Signed with UTEN and labor tranquility within our field has prevailed over the violent actions and disturbances caused by third parties in year 2011.**

## **II. REGARDING THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING:**

Pacific Rubiales Energy - Meta Petroleum Corp does not have workers belonging to other unions different to the UTEN, which is why it is not legally obliged to engage in negotiations with another union, since as mentioned above, our workers were the ones who delegated their representation to the UTEN. If we were to approach other organizations to engage in collective bargaining, we would be going against the will of our employees.

However, it stresses once again that UTEN not only aims for the interests of the unionized workers but has struggled for peaceful coexistence in the field, under an equal, compliance with the Colombian labor laws. It has granted some benefits for all personnel serving in field workers including contractors and subcontractors Pacific Rubiales-Meta Petroleum Corp.

## **III. REGARDING THE COMPLAINT FILED AT THE ILO.**

The ILO complaint was filed against the "Government of Colombia" member state by the CUT (Central Unitaria de Trabajadores) and the USO.

The complaint was filed with the International Labour Office (ILO) last April 20, 2012 and the ILO translated it to the Colombian government on May 22, 2012.

The main complaint due to alleged violations of freedom of association against various operators including Ecopetrol in Colombia, Cepcolsa Cepsa subsidiary, Petrominerales and Meta Petroleum and other assertions without foundation. Regarding the Meta Petroleum Corp. case, the complaint focuses on conflicts within the Rubiales Field in 2011, however it is important to clarify that the maximum Colombian administrative authority in labor matters the "Ministry of Labour" reviewed the same issues and decided on the same matter to absolve Meta Petroleum Corp., of any alleged violation of the right of association and freedom of association.

To clarify, the defense of this matter corresponds to the national government and not to the operators involved and the jurisdiction to settle the matter lays within the ILO.

Nevertheless we consider pertinent to note that the subject of the complaint presented to ILO member state against Colombia in regard to Pacific Rubiales activities - Meta Petroleum Corp., is about the same facts and settled by the Ministry of Labour in Colombia, as follows:

### **Administrative complaint**

PARTS OF THE PROCESS: Union Sindical Obrera - USO against PACIFIC (Meta Petroleum Corp.).  
DATE OF FILING OF COMPLAINT: 02 / February / 2012  
GOVERNMENTAL ENTITY settles: Ministry of Labour - Colombia  
SUBJECT OF COMPLAINT: Declare the right to work, right to freedom association and freedom to unionize.

It sets out the process steps the Labor Ministry ruled under the following Administrative Acts, after due process range between the related parties:

1. Complaint 00000483 was solved on 19 / April / 2013 (on behalf of Pacific)
2. Complaint 00000817 on 02 / July / 2013 (on behalf of Pacific) (Context: The USO filed an appeal against the ruling and the Ministry reaffirmed its judgment).
3. Appeal 00001110 26 / July / 2013 (on behalf of Pacific) (Context: The USO filed an appeal filed against the judgment and the Ministry reaffirmed the judgment).

**Final result.** Absolve companies PACIFIC RUBIALES ENERGY PETROLEUM CORP META from being sanctioned for alleged union discrimination against Unión Sindical Obrera USO.

To date we are unaware of resolution of the case filed at the ILO.

According to the above, it is clear that the complaints presented by the USO are unfounded, that Pacific Rubiales - Meta Petroleum Corp has not violated legal individual and collective labor law of any individual or company. All previous declarations and manifestations are counter factual and lack legal basis to support them. The company finds itself very concerned with the fact that PASC and all other organizations replicating these reports are incurring in malicious defamation. The company has repeatedly denied its involvement in illegal conduct such as threats to union leaders, let alone murders.

Traducción:

**Bogotá, 23 Marzo 2015**

Miss

**Soledad Mills**

**VP Standards & Stakeholder Engagement**

**EQUITABLE ORIGIN**

New York

En Pacific Rubiales Energy Corp., estamos convencidos de que para que nuestra empresa tenga éxito debemos garantizar el éxito de nuestro entorno. El compromiso abierto y coherente con nuestros grupos de interés nos permite alinear nuestras visiones del futuro y lograr la prosperidad colectiva.

Actualmente contamos con una Política de Relacionamiento con los Grupos de Interés aprobado por nuestra Junta Directiva. La política se basa en la norma AA1000 para el compromiso, que se define como "individuos, grupos u organizaciones que influyen una organización o se ven afectados por las decisiones tomadas por esa organización.

Entre los grupos de interés, se incluyen: la comunidad, grupos étnicos, el gobierno de la sociedad civil (nacional, regional y local) estatales, proveedores y contratistas, ONGs, medios de comunicación, la industria, los accionistas, los analistas, los empleados y sus familias, los sindicatos, la industria, clientes y socios. Con cada uno de estos actores en Pacific, estamos abiertos al diálogo, y organizamos conjuntamente oportunidades que nos ayudan a recoger la retroalimentación acerca de nuestra Estrategia de Sostenibilidad.

También buscamos promover relaciones positivas y constructivas, maximizar la participación en las decisiones de la empresa que puedan afectarles, aprovechar las oportunidades de información y los comentarios de nuestros grupos de interés sobre nuestras actividades y proyectos, con el objetivo de la mejora continua.

En Pacific, cada día avanzamos más hacia nuestro objetivo de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, entre ellos el derecho de asociación, que se universaliza dentro de la empresa, y promover esta práctica entre nuestros contratistas. Nuestro objetivo es que todos nuestros empleados y contratistas están al tanto de este derecho y tener la capacidad de decidir si ejercer o no su derecho a asociarse.

Finalmente, en Pacific, trabajamos para respetar y promover los derechos humanos de todos nuestros grupos de interés. Nuestro compromiso es siempre enmarcado y gestionado bajo este compromiso público; especialmente dada nuestra adhesión voluntaria al Pacto Mundial, los Principios Voluntarios, el Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos y Guías Colombia.

En el documento adjunto, por favor, encontrar un documento de divulgación de nuestros compromisos para garantizar los derechos laborales de los empleados y contratistas, detalles legales con respecto a las denuncias de violación del derecho de asociación, y otros.

Póngase en contacto con nosotros si tiene más preguntas.

Valeria Santos Benedetti  
**Directora de Sostenibilidad**  
**Pacific Rubiales Energy Corp.**



## Respuesta de la compañía:

### I. Respeto a la libertad de asociación y el derecho a sindicalizarse

Según regulaciones colombianas, se permite la existencia de uno o más sindicatos dentro de las compañías. No obstante, es importante tener en cuenta que los trabajadores de Pacific Rubiales han decidido que sus intereses solo sean representados por el sindicato UTEN (Unión de Trabajadores de la Industria Energética).

Adicionalmente, Pacific- Meta Petroleum Corp, respetando el derecho de asociación y negociación, inició conversaciones con el sindicato UTEN en 2011, buscando garantizar el bienestar continuo de los empleados y de los empleados de sus contratistas y subcontratistas presentes en campo Rubiales. La compañía y la UTEN firmaron un acuerdo macro en 2012.

#### Convenio Macro firmado en Julio 12, 2012 entre la UTEN y Pacific

Este acuerdo es el resultado de un diálogo responsable y constructivo entre el sindicato y Meta Petroleum Corp, que no desconoció las realidades de la industria y que tenía como fin mejorar la creación de empleo y la calidad de vida del entorno y los trabajadores.

A continuación mencionamos los puntos claves de este acuerdo:

**Salario mínimo:** Efectivo desde Enero 2012 para todos los empleados, contratistas y subcontratistas con cargos en nuestros campos de operación. Durante 2011, el salario mínimo fue de COP\$1.170.000 o \$585 USD mensuales. Después de la negociación, el salario mínimo autorizado para mano de obra no calificada subió a COP\$1.238.00 o \$620 USD mensuales. Este monto ha venido incrementando desde 2012 y para el año 2014 fue de COP\$1.346.000 O \$673 USD.

**Turnos de trabajo:** Con el objetivo de garantizar el adecuado descanso de los empleados y equilibrar la vida laboral y personal, la empresa conjuntamente con la UTEN establecieron diferentes turnos de trabajo, garantizando dos días adicionales de descanso, a fin de compensar las dificultades en los desplazamientos a los lugares de residencia.

**Bono Gaitan Pass:** Adicional a su salario, los contratistas y subcontratistas cuentan con un bono Sodexo denominado "Gaitan Pass" por valor de COP\$50.000 o \$25 USD que puede ser canjeado en compras dentro de nuestras áreas de influencia.

**Bono de estabilidad operacional:** Adicional a su salario, durante 2011 y 2012 los contratistas y subcontratistas contaron con una bonificación de estabilidad operacional por valor de COP\$200.000 o \$100 USD para el mes de junio y por COP\$300.000 o \$150USD durante el mes de diciembre.

**Tabla salarial:** Se estableció una tabla salarial a la que todos los contratistas y subcontratistas deben adherirse estrictamente y por tanto están obligados a pagarle a sus empleados mínimo estos montos. Los rangos salariales establecidos para 2014 fueron: (\$ 1.346 millones (\$ 673 USD) - Categoría 1) (\$ 1,481,000 (\$ 740 USD) - Categoría 2) (\$ 1.76 millones (\$ 880 USD) - Categoría 3) (\$ 2.168.000 ( \$ 1084 USD) - Categoría 4)

(2.665.000 dólares (1.332 dólares USD) - Categoría 5) (\$ 3.356.000 (\$ 1.678 USD) - Categoría 6) y (\$ 4,139,000 (\$ 2069 USD) - Categoría 7).

**Pago extralegal:** Desde enero de 2013, los contratistas y subcontratistas reciben un pago adicional a su salario durante los meses de junio y diciembre. En junio se les deben reconocer 7 días de salario adicional y en diciembre 8 días de salario adicional, con base en la tabla salarial descrita anteriormente.

**Ayuda a familia en caso de muerte de trabajadores:** Se estableció que contratistas y subcontratistas están autorizados a que sus gastos funebres sean totalmente pagados por el empleador. Esto cubre muerte de pareja e hijos.

**Días remunerados:** Se estableció que los contratistas y subcontratistas tienen el derecho a días de remuneración para accidentes graves por más de 5 días y matrimonio por 3 días.

Es importante señalar que tanto la estructura de salarios y beneficios extralegales se aplican a todo el personal que presta servicios en nuestro campo, independientemente si los trabajadores están afiliados o no a un sindicato específico. Este acuerdo incluye a todas las empresas contratistas que prestan servicios en campo Rubiales, y busca garantizar un equilibrio en la relación empleado- empleador, iguales condiciones y paz laboral para todos los trabajadores de la industria que se encuentran en este campo.

Este acuerdo laboral entre UTEN y Pacific-Meta Petroleum Corp fue entregado formalmente al Ministerio de Trabajo, como autoridad administrativa de los asuntos laborales en Colombia.

### **Mecanismos de cumplimiento y monitoreo**

Adicional a esto, y con el fin de asegurar el estricto cumplimiento de este acuerdo, la compañía cuenta con los siguientes mecanismos de control:

- Auditoría y supervisión de la Gerencia de Relaciones Laborales de la compañía para monitorear las condiciones de nuestros trabajadores.
- Sistema de control interno para supervisar las obligaciones laborales dirigidas a los contratistas y subcontratistas que trabajan para Meta Petroleum Corp.
- Sistema de Auditoría Externa continuo dirigido a diferentes empresas contratistas y subcontratistas que sirven a Meta Petroleum Corp.
- Acuerdo de monitoreo con la UTEN cuyo principal objetivo es el cumplimiento del convenio con la Compañía.
- Herramienta tecnológica llamada Andrómeda, que nos permite controlar y velar por el estricto cumplimiento de los turnos permitidos por el acuerdo laboral firmado con UTEN. Esta herramienta monitorea todo el personal que entra a campo, incluyendo el personal de contratistas y subcontratistas. También nos permite gestionar cualquier incumplimiento que pueda surgir en términos de beneficios para empleados, responsabilidad social, HSEQ, etc.

Estos mecanismos de control garantizan el cumplimiento del acuerdo laboral, el respeto de las condiciones de trabajo pactadas, y también contribuyen a evitar cualquier interrupción o perturbación en el Campo Rubiales.

Vale la pena señalar que a la fecha, no ha habido ningún tipo de investigación administrativa o judicial por incumplimiento del acuerdo laboral firmado con la UTEN y la paz laboral dentro del campo cabo ha prevalecido sobre las acciones violentas y disturbios causados por terceras personas en el año 2011 .

## **II. Respeto al derecho de negociación colectiva**

Pacific Rubiales Energy - Meta Petroleum Corp no tiene trabajadores afiliados a otros sindicatos diferentes a la UTEN, por lo que no está legalmente obligado a entablar negociaciones con otro sindicato. Como se mencionó anteriormente, los trabajadores fueron los que delegaron su representación a la UTEN. Si tuviéramos que abordar otras organizaciones a participar en la negociación colectiva, iríamos en contra de la voluntad de nuestros empleados.

No obstante, cabe resaltar que la UTEN no sólo apunta a los intereses de los trabajadores sindicalizados, sino también lucha por la convivencia pacífica en el campo, en igualdad de condiciones para todos los empleados, y en estricto cumplimiento de las leyes laborales colombianas. A través del acuerdo firmado con este sindicato, se han otorgado varios beneficios para todo el personal al servicio del campo, incluidos los contratistas y subcontratistas de Pacific Rubiales - Meta Petroleum Corp.

## **III. Respeto a la queja presentada a la OIT**

La queja a la OIT fue presentada contra el Gobierno de Colombia por la Central Única de Trabajadores CUT y la Unión Sindical Obrera (USO).

La denuncia fue presentada ante la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) el pasado 20 de abril 2012 y la OIT trasladó esta denuncia al gobierno colombiano el 22 de mayo de 2012.

La principal queja estaba relacionada a presuntas violaciones de la libertad sindical contra varios operadores como Ecopetrol, la filial Cepcolsa Cepsa, Petrominerales y Meta Petroleum, en Colombia. En cuanto al caso de Meta Petroleum Corp., la queja se centra en los conflictos dentro del campo Rubiales en 2011. Sin embargo, es importante aclarar que el Ministerio de Trabajo como la autoridad administrativa colombiana máxima en materia laboral, evaluó los asuntos estipulados en la queja y decidió absolver a Meta Petroleum Corp., de cualquier supuesta violación al derecho de asociación y la libertad sindical.

Cabe resaltar que la defensa de esta queja corresponde al gobierno nacional y no a los operadores anteriormente mencionados, y la jurisdicción para resolver el asunto corresponde estrictamente a la OIT.

Sin embargo, en Pacific consideramos pertinente señalar que el objeto de la denuncia presentada al Estado miembro de la OIT contra Colombia en lo que se refiere a las actividades de Pacific Rubiales - Meta Petroleum Corp., se trata de los mismos hechos y se resolvió de la siguiente manera:

### **Queja administrativa**

**Partes del proceso:** USO en contra de Pacific (Meta Petroleum Corp)

**Fecha de radicación de la queja:** Febrero 2 de 2012

**Entidad gubernamental:** Ministerio de Trabajo de Colombia

**Asunto de la queja:** Presuntas violaciones al derecho al trabajo, a la libertad de asociación y a sindicalizarse libremente.

**Proceso liderado por Ministerio de Trabajo bajo los siguientes actos administrativos:**

1. Queja 00000483 resuelta el 19 de abril de 2013 (en nombre de Pacific)
2. Queja 00000817 del 2 de julio de 2013 (en nombre de Pacific) (contexto: La USO apeló la decisión del Ministerio de Trabajo, quien por su parte reafirmo su sentencia)
3. Apelación 00001110 del 26 de julio de 2013 (en nombre de Pacific) (contexto: La USO apeló nuevamente la decisión del Ministerio de Trabajo, quien por su parte reafirmo su sentencia).
4. Resultado final: Se absolvió a la compañía Pacific Rubiales Energy Corp. de ser sancionada por presunta discriminación sindical contra la USO.
5. Hasta la fecha no tenemos conocimiento de la resolución del caso presentado en la OIT.

De acuerdo con lo anterior, es claro que las denuncias presentadas por la USO son infundadas, ya que Pacific Rubiales - Meta Petroleum Corp no ha violado los derechos laborales individuales y colectivos de ninguna persona o compañía. . La compañía se encuentra muy preocupada por el hecho de que PASC y todas las demás organizaciones que reproducen estos informes están incurriendo en difamación. La compañía ha negado en repetidas ocasiones su implicación en conductas ilegales como las amenazas y asesinatos a dirigentes sindicales.