



Capricorn

# Code d'Éthique

Capricorn Energy PLC



# Déclaration de notre Directeur général

Capricorn Energy PLC est une société indépendante spécialisée dans l'exploration et la production de pétrole et de gaz. Notre rôle est de produire des hydrocarbures de manière responsable afin de soutenir les objectifs de développement durable des Nations Unies.



Notre stratégie de durabilité vise à protéger l'environnement et à assurer la transition vers des sources d'énergie plus durables, à soutenir la société en créant de la valeur pour nos parties prenantes et à utiliser des structures de gouvernance sociale pour garantir que nous menons nos activités de manière éthique et intègre.

Le Code d'Éthique de Capricorn définit les règles que nous devons tous respecter et définit les comportements que nous, et ceux avec qui nous travaillons et qui nous représentent, devons suivre. Dans cette édition mise à jour, nous présentons notre engagement continu envers les opérations éthiques ainsi que notre position renforcée sur les thèmes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Veuillez lire attentivement le Code et prendre note des points essentiels qui nous aideront à maintenir une culture d'éthique et de conformité solide.

Nous avons tous un rôle à jouer dans la sauvegarde de l'intégrité de ce Code. Si vous avez des réserves ou des questions concernant le Code, il est de votre devoir d'en parler. En plus des canaux internes habituels, nous avons également mis en place des systèmes de soutien externes via Protect.

Je tiens à tous vous remercier pour votre engagement continu envers nos normes strictes en matière d'éthique.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Simon Thomson'.

**Simon Thomson**  
Directeur général  
2021



Valeurs,  
comportements  
et principes

**P03**



Gouvernance

**P05**



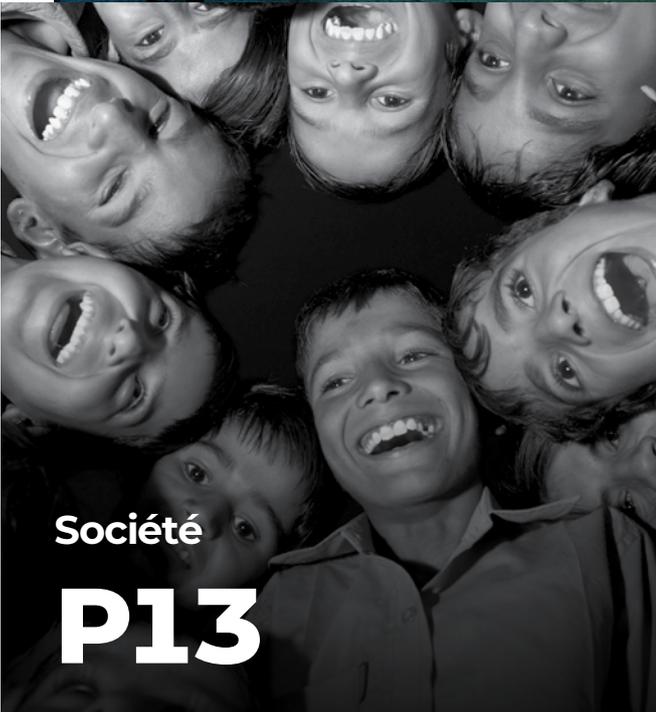
Individus

**P09**



Environnement

**P11**



Société

**P13**



Alertes

**P15**

# Valeurs, comportements et principes

Créer de la valeur de manière sûre, sécurisée, environnementalement et socialement responsable pour nos parties prenantes est un élément fondamental de notre stratégie et cela garantit le maintien de notre licence d'exploitation.

Au cœur de cette démarche réside notre culture, qui repose sur un engagement à travailler de manière responsable et sur nos valeurs fondamentales, appelées les « 3R » :

## Construire le Respect :

Nous agissons dans le respect des personnes, des communautés avec lesquelles nous interagissons, de l'environnement, des droits de l'homme et de la loi.

## Cultiver de bonnes Relations :

Nous agissons honnêtement, avec transparence et intégrité, pour établir des relations fortes et durables avec nos parties prenantes.

## Agir de manière Responsable :

Assumant la responsabilité de nos actions, nous agissons de manière équitable et selon l'éthique.

Nous croyons en notre responsabilité de prendre soin des personnes, de l'environnement et de la société, et agissons conformément à cette dernière.

## Comportements de haute performance

Les comportements qui définissent la manière dont nous travaillons s'appuient sur les 3R et sont connus sous le nom de « Comportements de haute performance » :

- Travailler en toute sécurité
- Avoir l'esprit d'entreprise
- Être concentré
- Être un leader
- Avoir l'esprit de collaboration
- Être ouvert
- Être habilité

## Notre façon de travailler

La stratégie commerciale de Capricorn est définie par le conseil d'administration afin de créer de la valeur pour nos parties prenantes en construisant et en maintenant un portefeuille équilibré d'actifs d'exploration, de développement et de production.

Toutes nos parties prenantes (investisseurs, actionnaires, employés, gouvernements et citoyens de nos pays d'accueil) attendent de nous que nous créions de la valeur d'une manière sûre, écologiquement responsable et éthique, en tenant compte à la fois des besoins immédiats et de ceux des générations futures.

Nous appliquons depuis longtemps un ensemble de principes commerciaux qui encadrent notre façon de travailler. Ces principes sont présentés ci-dessous, avec les principaux enjeux et les attentes en matière de conduite qui les accompagnent, dans les pages suivantes.

Notre Code est fortement lié aux Objectifs de développement durable des Nations Unies (UNSDG), dont il souligne l'importance pour la mise en place d'une gouvernance environnementale et sociale (ESG) solide pour notre entreprise. Nous nous engageons pleinement à apporter des contributions positives et significatives là où nous le pouvons.



## Principes commerciaux de Capricorn

### Principe général

Nous gérons les risques et cherchons à nous améliorer en permanence

### Principe de base

Nous nous comportons de manière honnête, équitable, intègre et durable



#### Agir de manière responsable envers les personnes

Nous développons le potentiel de nos collaborateurs.

Nous garantissons un lieu de travail qui respecte la dignité et les droits des personnes, qui est non discriminatoire et qui propose des récompenses équitables.

Nous fournissons un environnement de travail sain, sûr et sécurisé.



#### Agir de manière responsable vis-à-vis de l'environnement

Nous adoptons une approche de précaution quant à notre impact sur l'environnement.

Nous nous efforçons de prévenir et de minimiser notre impact sur l'environnement, notamment en évitant tout impact net sur la biodiversité.

Nous établissons et mettons en œuvre un plan d'action pour atteindre l'objectif de zéro émission de carbone et rendrons compte de nos progrès.



#### Agir de manière responsable envers la société

Nous visons à avoir un impact social positif dans tous les domaines où nous intervenons en travaillant de manière éthique et intègre.

Nous respectons et défendons les droits de l'homme des individus, des communautés et des peuples autochtones.

Nous reconnaissons les aspirations et les préoccupations des communautés auprès desquelles nous travaillons et nous répondons et traiterons les plaintes de manière équitable.

## Utilisation du Code et Responsabilités

### À qui le Code s'applique-t-il ?

Notre code s'applique à toute personne qui effectue un travail pour ou au nom de Capricorn, ou qui fournit des services à Capricorn, notamment :

- tous les membres du conseil d'administration et les dirigeants ;
- tous les employés de Capricorn ;
- tous les fournisseurs de services et les contractants ; et
- les joint-ventures exploitées par Capricorn.

Les membres du conseil d'administration, les dirigeants, les employés et les contractants qui travaillent avec Capricorn doivent examiner ce document dans le cadre de leur initiation et confirmer qu'ils l'ont lu, compris et qu'ils acceptent de s'y conformer. Les fournisseurs de services sont liés par les conditions du Code par son inclusion dans leur contrat avec Capricorn.

Les exigences du Code sont appliquées dans toutes les joint-ventures exploitées par Capricorn, imposant à tous les partenaires des joint-ventures, aux fournisseurs internationaux et locaux, aux agents et aux autres tiers d'agir d'une manière conforme aux valeurs et aux principes énoncés dans le Code. Dans les joint-ventures où Capricorn n'est pas l'opérateur, tout sera mis en œuvre pour assurer l'équivalence et l'alignement avec ces normes.

Dans ce document, nous utilisons le terme « personnel » pour désigner toutes les personnes auxquelles le Code s'applique.

### Responsabilité personnelle

Tous les membres du personnel ont un devoir de diligence envers eux-mêmes, leurs collègues, l'environnement, nos parties prenantes et nos actifs. Le personnel est tenu de comprendre et de respecter le Code, qui doit être lu attentivement et compris dans son intégralité. En cas de doute sur l'action à entreprendre, demandez toujours conseil à votre responsable hiérarchique en premier lieu. D'autres dispositifs sont disponibles pour exprimer vos préoccupations, décrits dans la section « Alertes » à la page 15.

### Responsabilité de la direction

Les responsables du personnel ont un rôle important à jouer pour garantir l'application des exigences du Code dans toutes les activités professionnelles.

Les responsables doivent encourager les meilleures pratiques et les meilleurs comportements en démontrant leur engagement envers le Code par un bon leadership et des comportements personnels. En outre, les responsables ont pour mission de s'assurer que :

- tous les subordonnés directs disposent d'une copie du Code et comprennent comment l'appliquer ;
- tous les subordonnés directs soient accompagnés dans leur application du Code ; et
- tous les rapports sur les violations du Code soient signalés et examinés de manière appropriée.

### Infractions au Code

Le non-respect de tout aspect du Code ou des politiques, normes ou procédures connexes peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et, dans le cas du personnel contractuel ou des partenaires commerciaux, à la résiliation du contrat. En cas de suspicion ou d'infraction réelle au Code, une enquête interne peut être ouverte. La société coopérera pleinement avec les forces de l'ordre ou les organismes de réglementation si nécessaire. Le personnel est tenu de coopérer pleinement à toute enquête interne ou externe si on le lui demande. L'ingérence, l'obstruction ou le refus de coopérer à une enquête seront considérés comme une faute et feront l'objet d'une procédure disciplinaire ou, dans le cas du personnel qui n'est pas un employé direct, de sanctions appropriées.

# Gouvernance

## Notre principe de base

Nous nous comportons de manière honnête, équitable et intègre.

### Nos attentes

Se comporter de manière honnête, juste et intègre est au cœur de toutes les interactions de Capricorn. Nous mettons tout en œuvre pour nous conformer aux exigences légales, réglementaires et de licence applicable et nous veillons à respecter les normes internationales en matière de conduite.

### Respect de la loi

Capricorn se plie aux lois et règlements des pays dans lesquels nous opérons. En cas de divergence entre les normes nationales et internationales, nous veillons à respecter les normes applicables les plus strictes. Tous les membres du personnel sont tenus de connaître les lois et réglementations applicables à leurs rôles et responsabilités. Les responsables ou toute personne placée sous leurs ordres directs ont la responsabilité supplémentaire de s'assurer que les activités commerciales sont conformes aux lois et réglementations en vigueur.

### Gestion des risques

Une bonne gestion des risques consiste à faire des choix éclairés concernant les risques que nous sommes prêts à prendre dans la poursuite de nos objectifs. Notre approche en matière de risque est définie dans notre politique de gestion des risques du groupe et appuyée par nos normes et procédures de gestion des risques et notre déclaration sur la propension au risque. L'identification et le contrôle des risques sont au cœur de notre culture.

Le Groupe fixe chaque année un certain nombre d'indicateurs clés de performance (ICP) destinés à mesurer la mise en œuvre de la stratégie du Groupe. Ces indicateurs sont transmis en chaîne à chaque membre de l'équipe, permettant ainsi de convenir d'objectifs individuels favorisant la mise en œuvre de la stratégie. Chaque ICP sera associé à un certain nombre de risques et d'opportunités qui peuvent avoir un impact, positif ou négatif, sur la réalisation de cet objectif. Il est essentiel de bien comprendre ces risques et ces opportunités pour s'assurer qu'ils peuvent être correctement gérés ou exploités.

Notre système de gestion est conçu pour identifier et contrôler les risques liés à nos activités et au cycle de vie de l'entreprise. Nous veillons à minimiser les risques pour chaque projet, conformément au principe du « aussi bas que raisonnablement possible » (ALARP). Nous examinons régulièrement les risques associés à la réalisation de nos objectifs commerciaux et l'efficacité de nos contrôles internes. Nous cherchons constamment à améliorer nos performances dans tous les domaines. Pour les projets importants du cycle de vie de l'entreprise, nous utilisons un processus de livraison de projet qui prévoit un examen des risques et des opportunités à des étapes clés du projet. Cela permet de garantir que les risques et les opportunités ont été évalués avant que le projet ne puisse passer à l'étape suivante.

### Relations avec les fournisseurs et les partenaires

Des relations solides avec nos fournisseurs et nos partenaires sont essentielles à notre réussite. Nous travaillons avec d'autres collaborateurs qui partagent notre approche du respect des exigences réglementaires et qui agissent en conformité avec le Code de Capricorn. La sélection des fournisseurs doit tenir compte des actions suivantes :

- le bon jugement exercé afin d'agir d'une manière qui se reflétera favorablement sur Capricorn et son personnel.
- notre Code, nos politiques et nos normes doivent être communiqués aux principaux fournisseurs et partenaires dès le début de toute collaboration.
- les appels d'offres doivent préciser que nous attendons que les contrats et les marchés associés respectent les normes de Capricorn.
- les conditions des accords avec les partenaires commerciaux doivent être approuvées par le département juridique.
- les conditions des accords avec les prestataires de services doivent être approuvées par un membre du service des contrats.

### Conflits d'intérêts

Les décisions commerciales doivent toujours être fondées sur ce qui est dans l'intérêt de Capricorn et non sur la base de considérations ou de relations personnelles. Cela inclut la prise de conscience des points suivants :

- les actions ou les relations qui pourraient entrer en conflit, ou sembler entrer en conflit, avec les intérêts de Capricorn ou d'autres parties prenantes doivent être évitées.
- tout conflit d'intérêts apparent ou potentiel doit être signalé par la hiérarchie.
- les membres du personnel ne sont pas autorisés à travailler dans le même service qu'un parent ou un partenaire ou sous leur supervision directe, sauf autorisation des ressources humaines.

### Pots-de-vin et corruption

Capricorn s'engage à respecter le principe du Pacte mondial des Nations Unies, qui consiste à lutter contre toutes les formes de corruption, y compris l'extorsion et les pots-de-vin. Nous ne tolérons, n'autorisons, ni ne pratiquons les pots-de-vin, la corruption ou les paiements irréguliers de quelque nature que ce soit dans nos relations d'affaires partout dans le monde, que ce soit avec les gouvernements ou le secteur privé. Nous nous engageons fondamentalement à respecter toutes les lois applicables à la conduite de nos activités dans le monde entier. Cet engagement inclut les lois contre les pots-de-vin et la corruption. Selon la loi britannique (Bribery Act 2010), est considéré comme un délit :

- d'offrir, de promettre ou de donner un pot-de-vin ;
- de demander, d'accepter ou de recevoir un pot-de-vin ;
- de corrompre un agent public étranger afin d'obtenir ou de conserver des marchés ; et
- pour une organisation commerciale de ne pas prévenir la corruption par ceux qui agissent en son nom.

Par conséquent, le personnel est défendu de verser ou d'accepter des pots-de-vin ou autres paiements, cadeaux, hospitalité ou incitations (de quelque nature que ce soit) destinés à influencer une décision commerciale ou à compromettre un jugement indépendant. Cela inclut les paiements de facilitation.

### Cadeaux, hospitalité et dépenses

De temps à autre, le personnel peut recevoir des cadeaux de la part d'autres organisations commerciales. L'hospitalité peut jouer un rôle important dans le développement des relations d'affaires et revêtir une importance culturelle, mais elle peut également donner lieu à des abus ou présenter des conflits d'intérêts potentiels.

Par conséquent, le personnel doit :

- refuser tout cadeau qui est offert, ou qui pourrait être considéré comme tel, dans l'attente ou pour solliciter une considération favorable de quelque nature que ce soit, et le signaler immédiatement à son responsable hiérarchique.
- ne pas accepter d'argent, de prêts, de services, de biens, de divertissements, de faveurs ou de toute autre forme de récompense de la part d'un fournisseur, d'un contractant, d'un sous-traitant, d'un client ou d'un concurrent (réel ou potentiel) dans le but d'influencer de manière non éthique une décision commerciale.
- ne pas offrir de cadeaux qui pourraient être interprétés comme une intention d'influencer de manière inappropriée une relation ou une transaction commerciale.
- enregistrer tous les cadeaux et/ou marques d'hospitalité, qu'ils soient offerts ou reçus, acceptés ou refusés, dans le registre des cadeaux et marques d'hospitalité du Groupe, conformément aux critères établis par la société.

Les cadeaux de nature mineure (petits articles promotionnels, boissons, repas, etc.) peuvent être acceptés (ou fournis) s'ils sont raisonnables compte tenu du contexte de la relation et si aucune arrière-pensée ne peut y être attachée. En cas de doute, le personnel doit consulter leur responsable hiérarchique ou le responsable des risques et de la conformité.

### Contributions et activités politiques

Capricorn ne s'engage dans aucun parti politique et ne fait pas de dons aux partis, candidats ou intermédiaires politiques. Nous faisons du lobbying par l'intermédiaire des organismes du secteur et de manière transparente. Le personnel a le droit de participer au processus politique et doit préciser qu'il le fait à titre personnel et ne représente en aucun cas Capricorn.

- Le personnel ne peut s'engager dans des partis politiques ou faire des dons à des partis politiques, des candidats ou des intermédiaires en tant que représentant de Capricorn.
- Le personnel doit s'assurer que toute contribution ou tout soutien aux partis politiques est exclusivement personnel.
- Le personnel doit demander l'approbation du Directeur des affaires générales avant de participer et de représenter Capricorn à tout groupe consultatif externe impliquant le gouvernement.

### Blanchiment d'argent

Le « blanchiment » consiste à convertir ou à transférer de l'argent obtenu par des moyens illégaux via une source légitime. Nous mettons tout en œuvre pour empêcher les criminels de recourir à des transactions commerciales avec Capricorn pour blanchir des fonds illégaux.

- Être conscient des activités potentielles de blanchiment d'argent et signaler immédiatement tout soupçon au Directeur des finances.
- S'assurer qu'une sélection appropriée des organisations tierces a eu lieu conformément aux politiques de Capricorn.

### Importation et exportation

Contrôles dans le cadre de ses relations avec d'autres pays, le personnel doit à tout moment se conformer à tous les contrôles et sanctions applicables en matière d'importation et d'exportation concernant ces pays. Le non-respect de ces contrôles et sanctions peut entraîner de graves conséquences pour Capricorn et les personnes concernées. Les sanctions potentielles en cas de non-conformité comprennent le retrait des permis d'exploitation, l'imposition d'amendes pénales et civiles et l'emprisonnement.

# Gouvernance suite

## Principes fiscaux

La loi britannique de 2017 sur les finances criminelles inclut l'infraction pénale d'entreprise consistant à ne pas empêcher la facilitation de l'évasion fiscale, tant au Royaume-Uni qu'à l'étranger. Capricorn veille à toujours agir avec intégrité, honnêteté et transparence dans sa stratégie et ses pratiques fiscales. Nous nous engageons à entretenir des relations ouvertes et constructives avec toutes les autorités fiscales. Nous avons également mis en place des procédures rigoureuses pour identifier et atténuer tout risque de facilitation de l'évasion fiscale. Une copie de notre stratégie fiscale est disponible sur le site web de Capricorn.

## Transparence

Les revenus générés par nos activités peuvent contribuer au développement économique et social des pays dans lesquels nous opérons. Capricorn soutient la transparence quant à l'utilisation des revenus de l'industrie extractive des ressources naturelles, y compris la transparence des contributions fiscales et autres paiements aux gouvernements par les compagnies pétrolières et gazières.

Capricorn soutient l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE) et s'efforce de soutenir les initiatives de divulgation là où elle opère.

## Protection des actifs et utilisation des technologies de l'information

Les actifs comprennent les biens physiques de Capricorn, tels que les bâtiments, les équipements, les fonds, les comptes, la technologie et les documents, ainsi que les actifs incorporels tels que la propriété intellectuelle (brevets, droits d'auteur et marques). Les données et les informations qui sont stockées et traitées sur des systèmes et des réseaux numériques constituent un actif majeur et sont essentielles au fonctionnement de l'entreprise. Capricorn respectera et adhèrera à la législation protégeant la vie privée des individus, y compris le Règlement général sur la protection des données du Royaume-Uni et les autres juridictions relatives à nos opérations. Par conséquent, le personnel doit :

- s'assurer que les actifs de Capricorn ne sont pas mal utilisés ou détournés.
- accéder aux données et aux informations uniquement conformément aux politiques et procédures de sécurité en vigueur.

- s'assurer que les données et informations confidentielles relatives à Capricorn, ses employés, ses partenaires commerciaux ou ses prestataires de services ne sont pas téléchargées ou transmises sans autorisation appropriée. Signaler immédiatement au responsable informatique du groupe si le personnel constate que des données ont été perdues, mal utilisées, interceptées ou détournées d'une autre manière. Les incidents peuvent être enregistrés dans le Registre des incidents pour enquête et résolution.
- signaler toute communication électronique ou cyberattaque suspecte qui pourrait représenter une menace pour la sécurité du matériel, des systèmes ou des données de Capricorn.
- gérer les informations conformément à la législation en vigueur en matière de protection des données.

## Concurrence et droit de la concurrence (Antitrust)

Nos activités peuvent être soumises aux lois sur la concurrence (appelées lois Antitrust dans certains pays). Ces lois visent à promouvoir le libre-échange et à empêcher toute collusion entre organisations susceptible de désavantager les consommateurs.

Si un concurrent, un partenaire commercial ou un fournisseur de services tente de soulever des questions qui pourraient être anticoncurrentielles et enfreindre ces lois, le personnel doit mettre fin à la conversation immédiatement et signaler la situation au Directeur juridique. Cette règle s'applique que la question soit soulevée officiellement lors d'une réunion officielle ou dans le cadre d'une discussion informelle.

## Confidentialité et délit d'initié

Dans le cadre de son travail, le personnel peut avoir accès à des informations confidentielles sur Capricorn, un fournisseur de services ou un partenaire commercial. Si ces informations (i) concernent Capricorn ou toute autre société cotée en bourse ; (ii) ne sont pas généralement disponibles ; et (iii) sont susceptibles d'avoir un effet sur la décision d'une personne d'acheter ou de vendre des actions de cette société, alors toute transaction sur les actions de la société ou les actions d'une autre société à la suite de ces informations, ainsi que la divulgation des informations elles-mêmes, pourraient constituer un délit d'initié. La divulgation ou l'utilisation abusive de ces informations privilégiées constituerait une rupture de contrat entre Capricorn et ses employés, partenaires commerciaux et fournisseurs de services. Au Royaume-Uni, la divulgation d'informations privilégiées donnant lieu à une transaction constitue également une infraction pénale.

Le personnel est tenu de :

- garder les informations privilégiées confidentielles.
- ne pas divulguer les informations recueillies dans le cadre de leurs activités pour le compte de Capricorn à des personnes extérieures à Capricorn, ou à des personnes qui n'ont pas besoin de connaître ces informations dans le cadre de leurs activités professionnelles habituelles.
- ne pas acheter ou vendre des titres d'une société cotée (y compris Capricorn) ou encourager quiconque à le faire s'il est en possession d'informations privilégiées relatives à ces titres.

En cas de doute, il convient de se référer aux documents suivants : Code de transaction de Capricorn ; procédures, systèmes et contrôles de Capricorn pour la conformité avec le Règlement abus de marché ; obligations en matière de diffusion d'information et Guide de divulgation et règles de transparence ; et Processus des listes d'initiés de Capricorn, disponibles auprès du secrétariat de l'entreprise et sur le site intranet.

## Où trouver des conseils supplémentaires

Politique de gestion des risques du groupe

Processus de gestion des risques du groupe

Déclaration sur la propension au risque du groupe

Normes d'exploitation de Capricorn (NEC)

Système de gestion de la responsabilité des entreprises (SGRE)

Cadre de contrôle interne et d'assurance (CCIA)

Académie Capricorn

### Contributions du personnel à des organisations extérieures

La contribution à des conférences et à des articles dans des institutions et des revues techniques est autorisée sous réserve d'une approbation préalable. Le personnel est tenu de :

- s'assurer que toute contribution ne contrevient pas aux accords de confidentialité ou ne présente pas de conflit d'intérêts pour eux ou pour la société.
- s'adresser à son responsable qui doit consulter le Directeur des affaires générales pour approbation.

### Divulgaration et rapports

Les actions de Capricorn sont cotées à la Bourse de Londres. Nous sommes dans l'obligation de divulguer en temps utile des informations précises et complètes pour permettre aux investisseurs de prendre des décisions de marché éclairées sur Capricorn. Nous avons mis en place des procédures, des systèmes et des contrôles pour nous assurer que nous nous conformons à ces obligations et ceux-ci doivent être strictement respectés. Les exigences sont les suivantes :

- Tous les fonds, comptes, actifs, recettes et décaissements doivent être correctement enregistrés dans les livres et registres de Capricorn, conformément aux normes et procédures habituelles de Capricorn et dans le respect de la législation et des exigences réglementaires correspondantes.
- Les informations fournies doivent toujours être exactes, et les informations financières doivent être enregistrées et rapportées conformément aux lois applicables et aux procédures de Capricorn.
- Toute question concernant la divulgation doit être adressée au Secrétaire général de la société.

## Où trouver des conseils supplémentaires

Norme de gestion de la lutte contre les pots-de-vin et la corruption (LPC)

Manuel de gestion du personnel

Procédures, systèmes et contrôles relatifs au respect de la réglementation sur les abus de marché

Obligations en matière de diffusion d'information

Code de transaction

Guide de divulgation et règles de transparence

Processus des listes d'initiés

Académie Capricorn



# Personnes



## Nos principes

Nous développons le potentiel de nos collaborateurs.

Nous favorisons un lieu de travail qui respecte la dignité et les droits des personnes, qui est non discriminatoire et qui propose des récompenses équitables.

Nous fournissons un environnement de travail sain, sûr et sécurisé.

## Nos attentes

### Diversité et inclusion

Chez Capricorn, nous sommes convaincus que notre personnel constitue le fondement de notre réussite et nous nous engageons à développer et à soutenir une main-d'œuvre professionnelle, talentueuse, diversifiée et engagée. Pour respecter cet engagement, nos principes, politiques, normes et procédures de gestion du personnel sont conçus pour optimiser les performances des personnes et de l'organisation. Cette démarche repose sur les valeurs de notre entreprise, à savoir le respect, les relations et la responsabilité.

Nous promovons un environnement de travail sûr, collaboratif et positif pour tous, qui reconnaît les contributions des employés et permet des possibilités de croissance et d'évolution.

Nous soutiendrons également la réalisation des objectifs commerciaux par l'adoption des comportements haute performance de l'entreprise.

Le personnel est tenu de :

- respecter la dignité et les droits de l'homme de leurs

collaborateurs et des autres personnes avec lesquels ils sont en contact, y compris les communautés dans lesquelles nous travaillons.

- toujours fonder les décisions liées au travail sur le mérite, y compris les qualifications et les capacités à répondre aux exigences du travail.

### Discrimination, harcèlement ou intimidation

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination. Le personnel est tenu de :

- ne jamais faire de blagues inappropriées ou de commentaires désobligeants, car ils ne sont jamais acceptables.
- dénoncer la discrimination, le harcèlement ou les intimidations et soutenir ceux qui les contestent ou les signalent.

### Santé et sécurité au travail

La sécurité est une valeur fondamentale pour toutes les personnes impliquées dans nos activités. La sûreté et la sécurité de notre personnel et des communautés dans lesquelles nous travaillons sont des exigences fondamentales dans tout ce que nous faisons. Nous visons à promouvoir la santé et le bien-être et à éradiquer toute blessure ou maladie liée au travail.

Nous cherchons à protéger et à aider les communautés à maintenir la santé, la sûreté et la sécurité au niveau local et nous soutenons les initiatives en ce sens.

Notre politique d'entreprise en matière de santé, de sûreté et de sécurité (SSS) est révisée chaque année et établit notre engagement à éviter ou à gérer ces risques à un niveau qui est ALARP (aussi bas que raisonnablement possible). La santé et la sécurité sont la responsabilité de chacun. Le personnel et toutes les personnes qui travaillent avec nous sont tenus de :

- respecter les procédures et les instructions en matière de



- santé, de sécurité et de sûreté applicables à leur travail.
- entreprendre uniquement les travaux pour lesquels ils sont formés et compétents.
- ne pas commencer ou poursuivre une tâche si la sécurité n'est pas garantie ou s'ils ne sont pas formés ou qualifiés pour la faire.
- signaler tout accident, blessure ou incident réel ou évité de justesse, ou tout danger non identifié.
- ne pas supposer que quelqu'un d'autre a signalé un risque ou une préoccupation.
- comprendre les procédures d'urgence qui s'appliquent à leur domaine de travail et à la tâche qu'ils entreprennent.
- contribuer à la promotion d'une culture de la santé et de la sécurité.

### Risques majeurs

Certaines de nos activités génèrent des risques importants. Nous les gérons conformément à notre politique de prévention des accidents majeurs (PPAM) et à nos procédures de systèmes CRM. L'accent est mis sur la prévention, mais nous nous engageons également à mettre en place et à maintenir des mécanismes pour répondre aux incidents dans l'entreprise, y compris les crises et les urgences.

Le conseil d'administration et les cadres supérieurs s'engagent à promouvoir, améliorer et maintenir une culture solide de la santé et de la sécurité et à mettre en œuvre des mesures visant à maintenir la sécurité et la protection de l'environnement, ainsi que le contrôle des risques d'accident majeur comme valeurs fondamentales de l'entreprise. Les membres du personnel dont les actions ou les inactions peuvent avoir un impact sur les performances SSE, en particulier ceux qui sont responsables de tâches critiques en matière de sécurité et d'environnement, doivent être qualifiés pour accomplir ces tâches. Tout le

personnel est tenu d'examiner le PPAM et la formation connexe dans le cadre de son initiation et confirmer qu'il l'a lu, compris et qu'il accepte de s'y conformer.

### Sécurité

Les procédures de sécurité du groupe que nous avons établies traitent des mesures à prendre pour atténuer les risques en matière de sécurité dans nos activités. Le personnel est tenu de :

- s'assurer qu'il connaît et respecte les politiques de sécurité locales.
- suivre les procédures applicables lors des déplacements.
- signaler toute activité susceptible de mettre en danger les personnes, les biens ou la sécurité de la communauté.

Nous cherchons à garantir que les normes relatives aux opérations, aux équipements et à la formation du personnel répondent aux exigences des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et reflètent les exigences des principales directives des Nations Unies en matière de droits de l'homme.

### Données personnelles

Certaines informations détenues par l'entreprise peuvent contenir des données personnelles. Les données personnelles désignent des informations se rapportant à un individu vivant pouvant être identifié à partir de ces informations, par exemple, l'adresse d'une personne, ses coordonnées, son salaire et ses photographies, entre autres. Conformément aux exigences réglementaires, le personnel est tenu de :

- protéger toute donnée personnelle conformément aux réglementations.
- s'assurer que des procédures adéquates sont en place concernant le stockage des données personnelles.
- s'assurer que le consentement est accordé et qu'il est explicite pour toute donnée sensible.
- marquer les informations personnelles comme étant « confidentielles ».
- comprendre ses droits et responsabilités en matière de protection des données.
- notifier toute violation au délégué à la protection des données de Capricorn.

## Où trouver des conseils supplémentaires

Système de gestion de la responsabilité des entreprises (SGRE)

Politique de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)

Manuel de politique de gestion du personnel

Politique de l'entreprise en matière de santé, de sûreté et de sécurité (SSS)

Politique de l'entreprise de prévention des accidents majeurs (PPAM)

Procédures de contrôle des documents, août 2013, IM/02/ PR/0012

Procédures et normes d'utilisation acceptable de l'information et des systèmes

Cadre de la culture SSE



# Environnement

## Nos principes

Nous adoptons une approche de précaution quant à notre impact sur l'environnement.

Nous nous efforçons de prévenir et de minimiser notre impact sur l'environnement, notamment en évitant tout impact net sur la biodiversité.

Nous établirons et mettrons en œuvre un plan d'action pour atteindre l'objectif de zéro émission de carbone et rendrons compte de nos progrès.

## Nos attentes

Nous reconnaissons que les activités d'exploration, de développement et de production de pétrole et de gaz peuvent avoir un impact sur l'environnement, la biodiversité, ainsi que sur les liens et la dépendance des personnes à l'égard de l'environnement. Nous cherchons à prévenir, minimiser ou atténuer tout impact négatif que nous pourrions avoir.

Notre politique d'entreprise en matière de climat et d'environnement est revue chaque année et établit notre engagement à adopter une approche de précaution, en évitant et en atténuant les impacts négatifs sur l'environnement et la biodiversité. Il énonce notre position concernant le changement climatique et la transition énergétique.

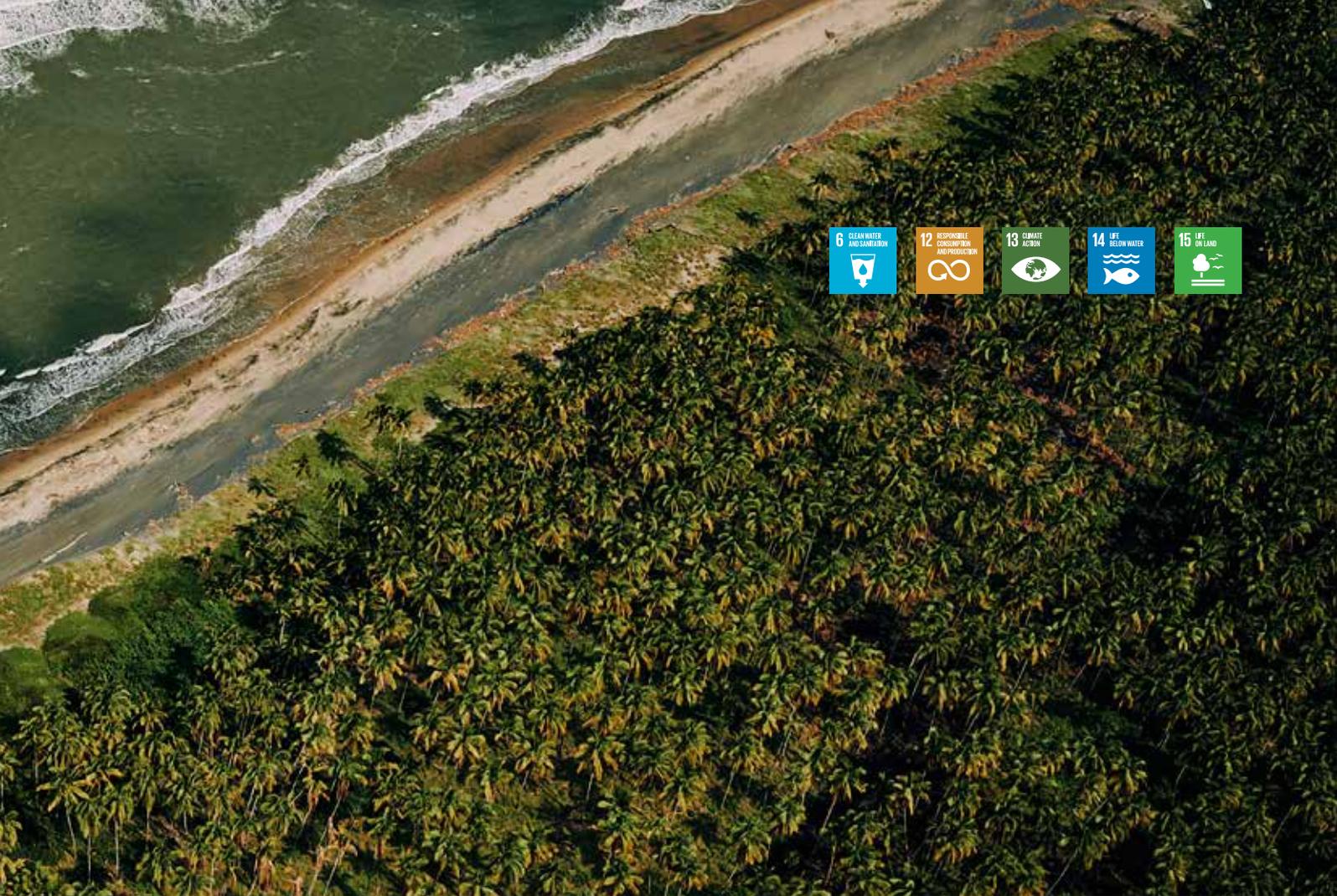
À ce titre, nous avons mis en place une série de procédures rigoureuses dans notre système de gestion des ressources humaines, qui exige que les considérations environnementales soient prises en compte à chaque étape de nos activités. Si nous appliquons toutes les réglementations locales, nous nous efforçons également de respecter les bonnes normes internationales de pratique partout où nous travaillons.

Le système CRM nous demande également d'appliquer les bonnes pratiques, telles que définies par les directives de l'Association internationale des producteurs de pétrole et de gaz (IOGP) et les coutumes et pratiques du plateau continental britannique (UKCS), en particulier dans les endroits où la réglementation locale est faible. Cela comprend la gestion et la protection générales de l'environnement, la gestion de l'énergie et le changement climatique, la gestion des matériaux et la gestion des émissions, de l'eau, des déchets et du son.

## Biodiversité

Nous veillons à ce que la promotion de l'utilisation durable des ressources biologiques soit conforme à la Convention sur la diversité biologique. Nous nous engageons à ne pas opérer sur les sites classés au patrimoine mondial de l'UNESCO et n'entreprendrons des opérations susceptibles d'affecter d'autres zones protégées et sites reconnus (tels que les sites Ramsar, les zones de catégorie I-IV de l'UICN) qu'après une évaluation d'impact rigoureuse et, si nécessaire, des évaluations spécifiques de la biodiversité et le développement de plans d'action en faveur de la biodiversité. Le personnel et toutes les personnes qui travaillent avec nous sont tenus de :

- se conformer aux lois et réglementations applicables et à nos politiques, afin de protéger l'environnement et le patrimoine naturel, et de prévenir ou d'atténuer la pollution ou les rejets, d'utiliser les ressources de manière efficace et de veiller à ce que tout incident fasse l'objet d'une enquête et que des enseignements soient tirés.
- adopter une approche de précaution pour éviter, et lorsque cela n'est pas possible, minimiser les impacts négatifs sur l'environnement et la biodiversité au niveau le plus bas possible (ALARP), tout en développant des programmes sans impact net pour la biodiversité sensible.
- reconnaître et respecter la dépendance et l'interaction des communautés locales avec leur environnement et leur biodiversité.



### Changement climatique et transition énergétique

Notre stratégie en matière de changement climatique et de transition énergétique vise à garantir que nous sommes en mesure de nous adapter aux risques et opportunités climatiques stratégiques et opérationnels actuels et futurs. Nous poursuivons activement nos ambitions en matière d'émissions nettes de carbone, conformément à la hiérarchie d'élimination du carbone (éviter-réduire-substituer-séquestrer-compenser) et aux objectifs fixés par le Conseil d'administration. Le personnel et toutes les personnes qui travaillent avec nous sont tenus de :

- promouvoir et soutenir l'application de la hiérarchie d'élimination avec toutes nos parties prenantes dans l'identification et la mise en œuvre des possibilités d'accélérer nos ambitions et d'atteindre les objectifs de réduction des émissions fixés.
- nous aider à éviter et à réduire la consommation inutile d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre (GES) dans tous les aspects de nos activités quotidiennes, tout au long du cycle de vie de l'entreprise.
- encourager et collaborer avec nos partenaires opérationnels et les autres parties prenantes pour promouvoir les mêmes valeurs dans les activités qu'ils contrôlent.

### Gestion des produits chimiques

Lorsque notre activité nécessite l'utilisation de produits chimiques, nous cherchons à sélectionner et à utiliser les matériaux les plus respectueux de l'environnement disponibles afin de remplir leur fonction sans compromettre la sécurité. Nous gérons les produits chimiques conformément à la législation locale et à la Convention d'Oslo / Paris pour la protection du milieu marin de l'Atlantique du Nord-Est (OSPAR).

### Gestion de l'eau

Nous sommes conscients que nos activités peuvent avoir un impact sur les ressources en eau et que l'accès à l'eau potable est un droit humain essentiel et important pour les communautés locales et l'environnement. Nous prenons dûment en compte la protection de la qualité de l'eau et la conservation des ressources en eau douce.

### Gestion des déchets

Nous évitons et réduisons au minimum les déchets générés par nos activités, conformément à la hiérarchie de la gestion des déchets. Nous appliquons les pratiques de l'UE en matière de devoir de diligence et de classification des déchets. Certains sites dans lesquels nous opérons peuvent souffrir d'un stress hydrique en termes de disponibilité ou de qualité, ce qui peut avoir un impact sur les communautés et l'environnement. Nous évaluons les sensibilités liées à la demande et à l'approvisionnement en eau en appliquant des techniques de gestion rationnelle de l'eau pour protéger et conserver l'approvisionnement des communautés, de l'environnement au sens large et de nos activités.

## Où trouver des conseils supplémentaires

Système de gestion de la responsabilité des entreprises (SGRE)

Politique environnementale de l'entreprise

# Société



## Nos principes

Nous visons à avoir un impact social positif dans tous les domaines où nous travaillons.

Nous respectons et défendons les droits de l'homme des individus, des communautés et des peuples autochtones.

Nous reconnaissons les aspirations et les préoccupations des communautés auprès desquelles nous travaillons et nous répondons et traiterons les plaintes de manière équitable.

## Nos attentes

Nos activités peuvent affecter l'environnement social et économique des communautés dans lesquelles nous opérons.

Nous nous engageons auprès des communautés locales, du gouvernement, des partenaires commerciaux et des autres parties prenantes pour comprendre les enjeux et les préoccupations des communautés avec lesquelles nous travaillons. Nous cherchons à apporter une contribution positive.

Notre politique de responsabilité sociale des entreprises (RSE) est révisée chaque année et définit nos engagements et nos attentes en matière de droits de l'homme et de communautés locales.

## Droits de l'homme

Notre politique en matière de droits de l'homme est intégrée dans notre CSRP. Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme reconnus internationalement et nous veillons à garantir la non-complicité des violations des droits de l'homme, comme en témoigne notre soutien aux principes du Pacte mondial des Nations Unies sur les droits de l'homme. Nous soutenons les principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme par une approche guidée et alignée sur les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Tous les membres du personnel ont la responsabilité de respecter les droits de l'homme dans ses relations avec les autres.

Capricorn a une tolérance zéro pour l'esclavage et le trafic d'êtres humains sous toutes ses formes dans n'importe quelle activité de son entreprise. Notre politique des droits de l'homme est incluse dans notre politique de RSE. Nous ne recourons pas au travail forcé, à la servitude pour dettes ou au travail des enfants, ni à aucune forme d'esclavage moderne, et nous prenons toutes les mesures raisonnables pour nous assurer que cela n'existe pas dans nos activités ou dans notre chaîne d'approvisionnement.

## Investissement social et participation de la communauté

Nous contribuons au développement communautaire et social par l'exercice de nos activités commerciales et le paiement des impôts, ainsi que par la création d'emplois, le développement des compétences et le commerce avec les entreprises locales, et par des investissements sociaux ciblés. Nous cherchons à encourager le développement des compétences locales et à promouvoir l'utilisation par nos fournisseurs et entrepreneurs de biens et services locaux rentables, à condition que les normes puissent être respectées et maintenues. Dans le cadre de nos programmes d'investissement social, nous tenons compte de notre potentiel de contribution aux objectifs de développement durable des Nations Unies, dans la mesure du possible.

Nous pratiquons l'investissement social responsable et notre personnel doit être conscient des domaines sur lesquels nous nous concentrons en promouvant le partenariat là où nous pouvons faire la plus grande différence et démontrer un lien avec les groupes des Nations Unies pour le développement. Les domaines d'investissement social de Capricorn sont les suivants :

- santé communautaire ;
- bénéfique communautaire, économique et environnemental ;
- protection des communautés et adaptation au climat ; et
- éducation et innovation.

Le personnel impliqué doit :

- faire appel à des biens et services locaux, à condition que la santé, la sûreté, la sécurité et notre Code soient respectés.
- veiller à ce que tout investissement social respecte les critères d'investissement social de Capricorn et soit conforme aux valeurs énoncées dans le Code.

Des plans de prestations d'impact sont élaborés pour clarifier nos contributions au niveau local. Nous appliquons des critères de sélection et des indicateurs de performance pour évaluer la réussite afin de garantir la transparence. Les régions élaboreront un programme d'investissement social fondé sur les critères de Capricorn, la portée de nos activités, les besoins et les priorités locales et veilleront à ce que des mécanismes de réclamation adéquats soient en place pour répondre aux préoccupations des communautés locales.

## Dons de charité

Capricorn soutient de nombreuses causes caritatives par l'intermédiaire du Comité de charité de Capricorn au Royaume-Uni et également par l'intermédiaire de nos autres bureaux nationaux. Nos dons caritatifs d'entreprise constituent un élément essentiel de notre stratégie globale de développement durable. Le soutien que nous y apportons contribue de manière significative à plusieurs objectifs de développement durable des Nations Unies.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de notre soutien à la norme de travail du Pacte mondial des Nations Unies, notamment la liberté d'association et le droit à la négociation collective, l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination. Le personnel et les autres personnes impliquées doivent :

- être conscient du fait que toute demande de don caritatif doit respecter les directives de Capricorn en matière de dons de charité.
- ne pas faire de promesses de charité sans l'approbation formelle de Capricorn ou qui pourraient contrevenir à notre Code.

Capricorn ne finance pas les organismes suivants : les organisations caritatives ayant des affiliations religieuses ou politiques, les partis politiques, les lieux de culte, les syndicats, les organisations où il existe un conflit d'intérêts potentiel, les organisations qui pratiquent la discrimination ou le parrainage individuel.

Toutes les demandes de parrainage ou de dons doivent suivre notre procédure officielle et être examinées objectivement par notre Comité de charité.

### Communication et engagement public

Toute communication avec les médias doit être gérée par le service des affaires générales. Notre réputation et notre image publique pourraient être compromises en cas de déclarations publiques inexactes ou trompeuses. Capricorn a désigné des employés habilités à représenter Capricorn auprès des médias ou à répondre à leurs demandes ou questions.

Le personnel est tenu de :

- diriger immédiatement toute demande de renseignements de la part des médias vers le service des affaires générales.
- ne pas communiquer avec les médias, que ce soit à titre officiel ou officieux, sans l'autorisation du service des affaires générales.
- respecter les exigences de la politique du groupe en matière de réseaux sociaux lors de l'utilisation de ces derniers.
- ne pas contacter ou représenter Capricorn auprès de tiers ou d'organisations gouvernementales, internationales ou non gouvernementales sans autorisation.

## Où trouver des conseils supplémentaires

Système de gestion de la responsabilité des entreprises

Politique de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)

Critères d'investissement social Directives en matière de communication

Politique en matière de réseaux sociaux



# Alertes

Il incombe à chaque employé, dirigeant et contractant de signaler toute pratique et tout comportement allant à l'encontre de notre Code dont il a connaissance.

## Nos attentes

### Devoir de signalement

Si un membre du personnel identifie une préoccupation ou a des soupçons quant à l'un des éléments décrits dans le présent code, il est tenu de le signaler à son responsable hiérarchique ou de suivre les étapes décrites dans la politique de règlement des griefs et la procédure d'alerte de Capricorn.

Les Directeurs de Capricorn s'engagent à enquêter sur les incidents et à veiller à ce que les soupçons ou les cas de mauvaise conduite au sein de l'entreprise soient minimisés autant que possible.

### Non-représailles

Capricorn veillera à ce que toute personne qui soulève une inquiétude ou met en évidence des infractions potentielles ou réelles bénéficie d'un soutien et d'un respect et ne fasse l'objet d'aucune mesure de rétorsion. Si l'enquête conclut que la personne qui a soulevé le problème est impliquée dans la violation, les procédures disciplinaires habituelles seront appliquées.

### Confidentialité de l'information

Capricorn et ses conseillers professionnels traiteront toutes les informations reçues concernant toute allégation de fraude ou de faute présumée ou réelle dans la plus stricte confidentialité. Les données ne seront pas divulguées à d'autres parties, sauf s'il existe une raison légitime de le faire.

### Comment divulguer

Tout membre du personnel ou toute personne travaillant avec nous qui pense avoir été victime ou témoin d'un comportement dangereux ou contraire à l'éthique a le devoir de faire remonter ses préoccupations de la manière suivante :

- En parler à un responsable hiérarchique.
- En parler à un gestionnaire d'actifs.
- Contacter un chef de service compétent (par exemple, RH, SSE, juridique, risque, finances).
- Signaler le comportement par le biais de notre politique de règlement des griefs et de notre procédure d'alerte en contactant le responsable des enquêtes ou le président de la société ou via Safecall.

Si le personnel concerné ne se sent pas à l'aise pour suivre les voies internes de signalement, il peut signaler toute préoccupation ou tout grief en écrivant à l'adresse e-mail confidentielle de Capricorn : [capricornenergy@safecall.co.uk](mailto:capricornenergy@safecall.co.uk). Des conseils sont également disponibles par l'intermédiaire de Protect, l'organisme caritatif britannique chargé des alertes, qui vise à mettre fin aux préjudices en encourageant le lancement d'alerte en toute sécurité (<https://protect-advice.org.uk/>). Protect fournit des conseils d'experts gratuits aux lanceurs d'alerte, les aidant à décider de la meilleure façon de faire part de leurs préoccupations, les conseillant sur la protection à laquelle ils ont droit et sur ce qu'ils peuvent faire si les choses tournent mal. Tél. : +44 (0) 020 3117 2520.

## Avez-vous une préoccupation ou un problème à soulever ou avez-vous été témoin d'une violation du présent code ?

Pouvez-vous en parler à votre responsable hiérarchique ?

Oui

Non

Pouvez-vous en parler à un autre responsable hiérarchique ou à un gestionnaire d'actifs ?

Oui

Non

Pouvez-vous parler à un chef de service (juridique, RH, finances, risques) ?

Oui

Non

Pouvez-vous faire part de vos préoccupations à l'enquêteur conformément à la procédure d'alerte ?

Oui

Non

Pouvez-vous faire part de vos préoccupations au président de la société ?

Oui

Non

Contactez « Safecall » qui fournit un moyen externe, professionnel et confidentiel de signaler tout problème 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par an. Voir les panneaux d'affichage pour consulter les numéros locaux ou le courriel [capricornenergy@safecall.co.uk](mailto:capricornenergy@safecall.co.uk)

Des conseils supplémentaires sont également disponibles via Protect.

## Où trouver des conseils supplémentaires

Procédure d'alerte

Politique en matière de griefs

Manuel de gestion du personnel





**Capricorn**

**Siège social**

50 Lothian Road  
Édimbourg  
EH3 9BY  
T: +44 131 475 3000  
F: +44 131 475 3030  
E: pr@capricornenergy.com

**Bureau de Londres**

4th Floor  
Wellington House  
125 Strand  
Londres  
WC2R 0AP

**Bureau en Égypte**

Capricorn Egypt Limited  
Étage 5  
7, Road 150  
Maadi – Le Caire  
Égypte

**Bureau au Mexique**

Capricorn Americas México  
Torre Mayor  
Avenida de la Reforma 505  
Piso 36  
Colonia Cuauhtémoc  
Delegación Cuauhtémoc  
06500 Ciudad de México

**Bureau en Mauritanie**

Ilot C 544 – Tevragh Zeina  
Nouakchott  
Mauritanie

**[www.capricornenergy.com](http://www.capricornenergy.com)**